# Die neue arbeitsrechtliche Gesetzgebung in ihrer Bedeutung für den Handlungsgehilfen.

## Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich- Alexanders-Universität
zu Erlangen

vorgelegt von

**Walter Frantzen,**
Gerichtsreferendar aus Hüls bei Krefeld.

**Approbiert am 11. März 1929.**

Buchdruckerei Kaltenmeier & Verhuven, Hüls bei Krefeld.

Referent:
Universitäts-Professor Dr. Locher.

Meinen lieben Eltern
in Dankbarkeit gewidmet.

# Literatur-Verzeichnis.


Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, Berlin 1928.

Baumbach: Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

Böhm-Eichelsbacher: Arbeitsnachweisgesetz und Erwerbslosenfürsorge, München 1925.

Dersch-Volkmar: Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

Ehrenberger: Handbuch des gesamten Handelsrechts, II. Band, 2. Abteilung 1918.

Eltzbacher: Deutsches Handelsrecht, 2. Aufl., Berlin 1925.

Erdmann: Die Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitnotgesetz), Berlin 1927.

Flatow: Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, Berlin 1923.

Frankenburger: Führer durch das Arbeitsgerichtsgesetz, München 1927.

Gewerkschaftsbund der Angestellten, Jahresbericht 1927, Berlin-Zehlendorf 1928.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 6. Lieferung, Jena.

Held-Gift-Lieb: Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926, München 1927.

Hueck: Handbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1922.

Hueck: Das Kündigungsrecht gegenüber kaufmännischen Angestellten nach dem Betriebsrätegesetz in Zeitschrift für Handelsrecht, 85, 368.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Band, Berlin 1928.

Jacobi, Erwin: Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht, Leipzig 1924.

Jäckel: Die ges. Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1929.

Jadesohn: Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Berlin 1923.

Kaskel: Arbeitsrecht, I. Berlin 1925.
II. Berlin 1928.

Krischke-Syrup-Billerbeck, Betriebsrätegesetz, Berlin 1923.

v. Landmann: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 8. Aufl., München 1928.

Lehmann: Lehrbuch des Handelsrechts, Berlin und Leipzig 1921.

Lenz: Verstärkter Kündigungsschutz der Angestellten mit längerer Beschäftigungsdauer, Berlin 1926.

Mansfeld: Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, 1. Band: Das Betriebsrätegesetz, Essen 1926.

Matthaei: Grundriß des Arbeitsrechts, Berlin 1923.

Meininger: Das gesamte neue Arbeitszeitrecht, Stuttgart 1927.

Müller-Erzbach: Deutsches Handelsrecht, Tübingen 1927.

Oeschey: Verfassung des Deutschen Reiches, München 1927.

Das Recht der Kaufmannsgehilfen, Hamburg 1926.

Rohmer: Die Verordnung über die Arbeitszeit (in der Fassung des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927), München 1927.

Staub's: Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 12/13. Aufl., Berlin 1926.

Titze: Das Recht des kaufmännischen Personals, Leipzig 1918.

Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Geschäftsbericht 1923/1924, Berlin 1924.

Wöbling-Riese: Die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Bd. 47

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. Bd. 1.

# Inhalts-Verzeichnis.

# I.

# Ueberblick über die Entwicklung des Handlungsgehilfenrechts bis zum Abschluß des Weltkrieges.

Das römische Reich kannte, abgesehen von einzelnen Rechtsbegriffen, wie die der „locatio conductio operarum“ und der „operae liberales“ keine Regelungen, die sich mit der Rechtsstellung des Kaufmannsgehilfen befaßten oder auf ihn hätte Anwendung finden können. Dies ergibt sich aus dem sozialen Aufbau der antiken Welt, der im Regelfalle eine Tätigkeit, die dem des Handlungsgehilfen entspräche, ganz in die Hände von Sklaven legte. Für einen freien Römer wäre es geradezu undenkbar gewesen, sich einem anderen Menschen zu verdingen und für ihn Arbeiten gegen Entgelt zu verrichten; dies galt als eines freien Mannes unwürdig.[1])

Erst zur Zeit des Verfalles der alten Gesellschaftsordnung und der Umschichtung der Klassen und ihre Mischung mit der Unzahl der Freigelassenen war es möglich, sich in eine abhängige Stellung zu einem anderen Menschen zu begeben, ohne damit seine persönliche Freiheit aufzugeben.

In der germanischen Welt kommt es in den ersten Jahrhunderten mit ihrer rein agrarischen Wirtschaft, die den selbständigen einheimischen Stand der Handelsherren nicht kennt, auch nicht zu dem Begriff des Handlungsgehilfen. Sofern es sich um landfremde umherziehende Kaufleute handelt, ist auch bei diesen von einem Personal im Sinne unserer kaufmännischen Angestellten keine Rede. Diese hausierenden Händler waren nur mit Knechten umgeben, die als Fuhrleute, Packer und Wächter tätig waren. Eine kaufmännische Stellung kam höchstens im einzelnen Falle dem Vertreter des Kapitalisten zu, der als besonders geschickter und vertrauenswürdiger Diener bei Gelegenheit den verhinderten Herrn vertrat. Erst reichlich spät, nach Ende des ersten Jahrtausends unserer Zeitrechnung,[2]) hat sich „ein einheimischer Kaufmannsstand entwickelt, dem zunächst außer den Familienangehörigen keine Gehilfen zur Seite standen, da der Geschäftsbetrieb klein und primitiv war.“[3])

---

[1]) Jadesohn S. 23; Matthaei S. 1; Kaskel II S. 48/49.
[2]) Handw. Buch d. Staatswissensch. S. 121.
[3]) Handwörterb. d. Staatswissensch. S. 121.

Dies änderte sich aber rasch, als das Bürgertum in den Städten im Handel seinen Lebensunterhalt suchte. Jetzt war der Stand des Handlungsgehilfen schnell geschaffen. Vor allen Dingen machte natürlich eine großzügige kaufmännische Betätigung, wie sie in der Hansa aufblühte, das Heranziehen der Gehilfen in den Handelsgeschäften zu einer Notwendigkeit. Und so sehen wir denn auch in den Hansestädten mit ihren großen kaufmännischen Kontoren bald kaufmännische Gilden entstehen, die sich mit den Fragen der Rechte und Pflichten des Handlungsgehilfen beschäftigten.

Von besonderen Rechten für den Handlungsgehilfen kann man allerdings kaum bei den damaligen Anstellungsverträgen etwas spüren.

Das Dienstverhältnis des Handlungsgehilfen wurde durch freien Vertrag geregelt. „Sein Prinzip war: stramme Subordination und Verpflichtung des Gehilfen zur höchsten Arbeitsamkeit, unverbrüchlichen Treue und sittlichem und gottesfürchtigen Lebenswandel. Neben dem patriarchalischen Prinzip kam der Geschäftsprofit nicht zu kurz; denn offenkundig suchte der Vertrag überall den Vorteil des Herrn entschieden zu wahren. Gesetzliche Normativbestimmungen waren dabei folgende: Als Lehrling durfte nur angenommen werden, wer Zeugnisse über eheliche Geburt, seiner und seiner Eltern guten Leumund, Zugehörigkeit zu einer „guten" Nation usw. beibrachte."[1]) „Zur Aufnahme in ein Kontor des Hansabundes speziell ist noch der Besitz des Bürgerrechts in einer Hansastadt obligatorisch."[2])

Aber nicht nur die Lehrlinge wurden so stramm gehalten und nicht nur sie in geschäftlichen Dingen, sondern auch in allen persönlichen Angelegenheiten beaufsichtigt, sondern „die Gehilfen des Kleinhandels und alle jene des Großhandels, die keinen selbständigen Posten innehatten, waren ihren Chefs nicht minder untertan".[2]) Dies beweist uns das Statut der Krämerzünfte, soweit es den Gehilfen angeht. Darin war festgesetzt: „Einheitliche Mietszeit; lange Dauer der vereinbarten Kontrakte; Bestrafung des Kontraktbruchs oder der Untreue des Kommis durch Exklusion aus dem Berufe; dagegen Erlaubnis für den Herrn, im Einverständnis mit dem Zunftvorstande nicht genehme Kommis vor dem kontraktmäßigen Termine zu entlassen; obligatorischer Sühneversuch durch die Zunft bei Streitigkeiten zwischen Herrn und Gehilfen; Verbot der Koalition der Kommis; Gestattung sonstiger Versammlungen derselben nur unter Assistenz von Ratsdeputierten; Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit durch Beschluß der Innungskaufleute; Verbot der Sonntags- und Festtagsarbeit; Verbot von Geschäften für eigene Rechnung oder für eine andere als die des Prinzipals; Verbot des Schlafens außerhalb

---

[1]) a. a. O.

[2]) Handwörterb. d. Staatswissensch. S. 121.

des Hauses, des Herumtreibens in Kneipen oder berüchtigten Häusern, des Würfelns, ja selbst der Ausstattung mit Kleidern ohne Wissen des Herrn".[1]) Bei Uebertretung dieser Verbote hatte der Handlungsgehilfe die Strafe der Exklusion zu gewärtigen. Um ihre Angestellten jedoch vollends in ihrer Gewalt zu haben, genügten den Handelsherren diese Verbote noch keineswegs, sondern diesen Verboten setzte jenes die Krone auf, welches dem Arbeitgeber untersagte, seine Handlungsgehilfen jemals einem anderen Kaufmanne auszumieten. Schließlich durfte sogar kein Arbeitgeber den Handlungsgehilfen gegen den Willen des bisherigen Chefs nach Ablauf der kontraktlichen Dienstzeit übernehmen.[2])

In einem Musterkontrakte aus Nürnberg aus dem Jahre 1579 finden sich Prinzipien ähnlicher Art. Diese Gehilfenordnungen, die sich aus der Heimat in die Kolonien verpflanzten, waren überhaupt im großen und ganzen überall gleich. Ueberall gleich galt die Auffassung, die sich in der Verfassungsurkunde des Londoner Stahlhofs findet, daß die Gehilfen eben zu ungeschickt seien, sich selbst zu regieren „und derhalb nicht allein gefährlich, sondern auch ihnen selbst nachteilig und schädlich sei, so ihnen eigen Regiment zu haben vergönnt würde, weshalb den jungen Gesellen zu unordentlichen Weisen alle Occasion und Ursach entzogen werden solle".[2]) Besondere Gelegenheit zu „unordentlichen Weisen" war den Handlungsgehilfen der damaligen Zeit aber so nicht gegeben, da die Arbeitszeit von 5 Uhr morgens bis 9 Uhr abends im Sommer und von 6 Uhr morgens bis 8 Uhr abends im Winter dauerte.

Das Verhältnis des Handlungsgehilfen zu seinem Arbeitgeber war aber nicht nur in Deutschland und in seinen Handelsniederlassungen so, sondern in den anderen Ländern war es im allgemeinen nicht viel anders. Und dieser Rechtszustand zwischen Kommis und Chef blieb, was wenigstens Deutschland anging, bestehen, „bis die Zunftverfassung nebst den entsprechenden Reglements dem modernen Wirtschaftsprinzip der Gewerbefreiheit wich".[3])

Die ganze Zeit hatte sich die Gesetzgebung nicht um den Handlungsgehilfen gekümmert. „Noch das preußische allgemeine Landrecht enthielt nur ein paar unbedeutende Sätze über Rechte und Pflichten des Handlungsvorstehers (Faktors), über die des Handlungsdieners nichts."[4]) Aber auch die zu Beginn des 19. Jahrhunderts geschaffene Gewerbefreiheit besserte in der Praxis zunächst keineswegs die Stellung des Handlungsgehilfen. Vielmehr führte die Entwicklung des Kapitalismus zu einem starken Angebot an Arbeitskräften, „die beliebige Arbeitsbedingungen auf sich nahmen und für die eine vom laisser faire, laisser aller beherrschte Gesetzgebung nichts tat".[4]) So ließ noch

[1]) a. a. O. S. 122.
[2]) Handwörterb. d. Staatswissensch. S. 122.
[3]) Handwörterb. d. Staatswissensch. S. 123.
[4]) Eltzbacher S. 83; siehe auch Hueck-Nipperdey S. 8/9.

das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch die Handlungsgehilfen gegenüber der wirtschaftlichen Uebermacht der Handelsherren schutzlos. Dies änderte sich erst, „als bald nach Errichtung des Deutschen Reiches die Sozialpolitik einsetzte. Die Schutzvorschriften der verschiedenen Novellen zur Gewerbeordnung kamen auch ihnen zu gute".[1])

Die erste umfassende Regelung, die nicht nur zu Gunsten der Handelsherren gefaßt wurde, sondern auch den sozialen Bedürfnissen der Handlungsgehilfen näher kam, brachte der Abschnitt des Handelsgesetzbuches für das Deutsche Reich vom 10. Mai 1897 über die „Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge". Man war sich dabei klar, daß es endlich an der Zeit war, die Regelung des Handlungsgehilfenrechts in Angriff zu nehmen, was daraus ersichtlich ist, daß der Abschnitt über die „Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge" (abgesehen von § 65) gemäß Artikel 1 Absatz 2 des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch bereits am 1. Januar 1898, dagegen das sonstige Handelsgesetzbuch erst zusammen mit dem Bürgerlichen Gesetz-Buch in Kraft trat.[2])

Neben dieser Regelung im Handelsgesetzbuch traten dann noch die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag und einzelne Vorschriften der Gewerbeordnung. Abgesehen von den Aenderungen, die durch die Bestimmungen über die Konkurrenzklausel, durch das Gesetz vom 16. 4. 1914 getroffen wurden, war damit aber der Rechtszustand festgelegt, an dem bis zum Ende des Weltkrieges im großen und ganzen nichts geändert wurde.

Die aber mit dem Ende des Weltkrieges und infolge der Staatsumwälzung auf dem Gebiete des Arbeitsrecht einsetzenden, vom sozialen Geiste diktierten Neuerungen[3]) kamen auch dem Handlungsgehilfen als Arbeitnehmer zu gute und brachten eine gewaltige Aenderung in das Rechtsverhältnis zwischen ihm und seinem Arbeitgeber.

Denn das moderne Arbeitsrecht ist das gemeinsame Recht aller Arbeitnehmer. Dabei ist als Arbeitnehmer anzusehen, „wer auf Grund eines Vertrages unselbständig und für Rechnung eines anderen berufsmäßig Lohnarbeit verrichtet".[4]) Die früher gezogenen gesetzlichen Grenzen, vor allem im sozialen Versicherungsrecht, die teils nach der Stellung im Unternehmen, teils nach dem Gegenstand und der Art der Berufstätigkeit die verschiedensten Gruppen von Arbeitnehmern normierten und dadurch eine Sondergesetzgebung für jede einzelne Berufsgruppe nötig machten, entfallen heute. Vielmehr unter-

---

[1]) Eltzbacher S. 84.

[2]) Lehmann S. 23.

[3]) Damit soll nicht gesagt werden, als ob nicht schon vorher die deutsche Gesetzgebung sich mit den sozial Schwächergestellten beschäftigt hätte. Gerade Deutschland hat bahnbrechend und führend auf diesem Gebiete durch eine soziale Gesetzgebung, vor allem auf dem Gebiete der Alters- und Invalidenversicherung, gewirkt.

[4]) Kaskel S. 30.

scheidet das neue Recht in der Hauptsache „nur noch zwei Gruppen, nämlich Arbeiter und Angestellte, sodaß der größte Teil des neuen Arbeitsrechts lediglich in Arbeiterrecht und Angestelltenrecht zerfällt".[1])

Eine allgemein gültige Definition des Begriffs „Angestellter" ist von der deutschen Gesetzgebung bislang noch nicht aufgestellt, vielmehr ist „jeweils in den einzelnen Gesetzen bestimmt, wer als Angestellter im Sinne des betreffenden Gesetzes" zu gelten habe, und dabei ist meistens „die im § 1 Angestelltenversicherungsgesetz gegebene Zusammenstellung zu Grunde gelegt".[2]) Hierunter fällt aber auch der kaufmännische Angestellte oder Handlungsgehilfe.[3]) Als solcher fällt der Handlungsgehilfe damit ebenfalls unter das Arbeitsrecht, welches ja Arbeiter- und Angestelltenrecht umfaßt. Diese Umstellung bringt naturgemäß viele Neuerungen in die Rechtsstellung des Handlungsgehilfen.

Inwiefern nun die neue Arbeitsrechtsgesetzgebung im allgemeinen und einzelne Sondergesetze im Recht des Handlungsgehilfen Aenderungen resp. Neuerungen gebracht haben, soll im folgenden dargetan werden.

---

[1]) Kaskel S. 31.
[2]) Kaskel S. 32.
[3]) Nach Titze werden die Handlungsgehilfen durch das doppelte Merkmal der Leistung kaufmännischer Dienste und die Anstellung im Handelsgewerbe charakterisiert (Titze § 106).

## II.

# Die Bedeutung der Tarifverträge und der Arbeitsgemeinschaften für das Handlungsgehilfenrecht.

Die erste große Neuerung brachte die Gesetzgebung über die Tarifverträge. Während bei den kaufmännischen Angestellten bis zur Revolution Tarifverträge nahezu unbekannt waren, haben diese heute auch für ihn eine große praktische Bedeutung bekommen.[1])

Durch einen Tarifvertrag ist der Kaufherr beim Abschluß des Arbeitsvertrages, der das Rechtsverhältnis zwischen ihm und den Handlungsgehilfen begründet, nicht mehr frei.

Die rechtliche Grundlage der heutigen Tarifverträge ist die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" vom 23. Dezember 1918, zuletzt in der Fassung vom 1. 3. 23 — RGBl. I S. 47. — Diese redet zwar im Texte nur von Arbeitnehmern schlechthin, aber dabei ist, wie sich aus dem Titel und dem ganzen Inhalte der Verordnung ergibt, auch der kaufmännische Angestellte gemeint.

Nach § 1 der Verordnung sind nun, falls die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits durch schriftlichen Vertrag, — eben den sogenannten Tarifvertrag — geregelt sind, insoweit Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen unwirksam, als sie von dieser allgemeinen (tariflichen) Regelung abweichen. Solche Abweichungen sind nur dann zulässig, wenn sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind oder Aenderungen der Arbeitsbedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmer enthalten, und dabei im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Automatisch treten an Stelle von unwirksamen Vereinbarungen in den einzelnen Arbeitsverträgen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Wird der Tarifvertrag von der Reichsarbeitsverwaltung für allgemein verbindlich erklärt, so wird er über den Kreis der tarifbeteiligten Personen hinaus innerhalb seines räumlichen Wirkungsbereiches für alle Arbeitsverträge, die nach Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich und wirksam im Sinne des

[1]) Lehmann S. 148.

§ 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrag nicht beteiligt sind (§ 2).

Im § 1 Absatz 2 der Tarifverordnung ist der Begriff der tarifbeteiligten Personen, in den §§ 2 bis 6b das Verfahren dargestellt.

Auf Grund dieser Regelung über das Tarifwesen kann jetzt der Kaufherr durch einen Tarifvertrag, den er selbst oder sein Verband abgeschlossen hat oder der für allgemein verbindlich erklärt worden ist, bei Abschluß seiner Anstellungsverträge sehr beschränkt sein. Denn ihm steht nicht mehr der einzelne Handlungsgehilfe allein gegenüber, sondern er hat sich auch noch genau an den im Tarifvertrag enthaltenen Rahmen bei seinen Abmachungen zu halten. Hierbei ist es vor allem der sogenannte normative Teil des Tarifvertrags, der ihm im einzelnen Vorschriften macht. Der normative Teil des Tarifvertrags, oder auch Tarifsatzung genannt, kommt einem zwingenden Gesetze gleich und enthält die Regelung des Hauptinhalts aller künftigen Einzelarbeitsverträge. Er befaßt sich im allgemeinen mit Fragen des Lohns,[1]) der Arbeitszeit, der Freizeit, der Kündigung und dergleichen.[2]) Dieser Inhalt des Tarifvertrags geht ohne weiteres gleichsam kraft Gesetzes in alle künftigen Einzelarbeitsverträge über.

Ein Verhandeln über diese Punkte, die in den Tarifverträgen zumeist zu Gunsten der Arbeitnehmer festgelegt sind, fällt damit bei Abschluß des Anstellungsvertrages weg. Dem Kaufherrn ist dadurch die Möglichkeit genommen, auf Grund seiner stärkeren wirtschaftlichen Stellung auf den Handlungsgehilfen einen Druck auszuüben und ihn zur Annahme ungünstigerer Bedingungen zu bewegen. Das Tarifrecht macht in gewissem Sinne Arbeitgeber und Handlungsgehilfen zu Vertragsparteien, die sich kräftegleich gegenüberstehen.

Welchen Umfang und welche Bedeutung das Tarifwesen für den Handlungsgehilfen gewonnen hat, ergibt eine (vom Gewerkschaftsbund der Angestellten über das Arbeitsjahr 1927 aufgestellte) Statistik, wonach von den Ende 1927 bestehenden 753 Angestelltentarifverträgen 695 auf kaufmännische Angestellte Anwendung fanden.[3])

---

[1]) Ursprünglich nur Lohnbedingungen allein, daher auch der Name Tarifvertrag.

[2]) Ein Beispiel für die Wirkung von Tarifverträgen ist, daß im kaufmännischen Leben die gesetzlichen Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot sehr an Bedeutung verloren haben, seitdem in Tarifverträgen vielfach Wettbewerbsverbote gegenüber Angestellten meist bis zu einer bestimmten Gehaltshöhe, z. B. bis 30% über Tarifgehalt, für ungültig erklärt werden. (Staub. S. 478.) Allerdings können, soweit derartige Tarifbestimmungen nicht entgegenstehen, „innerhalb des Rahmens der §§ 74 ff HGB. Wettbewerbsverbote gegenüber Handlungsgehilfen auch fernerhin vereinbart werden“.

[3]) Bericht des Gewerkschaftsbundes der Angestellten über das Arbeitsjahr 1927 S. 175—177.

In demselben Sinne wie Tarifverträge können auch sogenannte Arbeitsgemeinschaften auf das Verhältnis zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen einwirken. Arbeitsgemeinschaften sind als Ergänzung zu den einzelnen Tarifverträgen anzusehen.

Es handelt sich dabei um paritätische, zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffene Einrichtungen zur gemeinsamen Regelung beruflicher Angelegenheiten namentlich der Arbeitsbedingungen.[1])

Grundlage hierfür ist die sogenannte Arbeitsgemeinschaft, die auf der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 beruht. In dieser Vereinbarung ist zwar immer nur der Ausdruck „Arbeiter" gebraucht, aber am Schlusse der Vereinbarung ist erklärt, daß sie sinngemäß auch für das Verhältnis zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Angestelltenverbänden gelten soll.

Durch diese Vereinbarung wurden die Gewerkschaften, so auch die Angestelltenverbände — unterzeichnet ist die Vereinbarung auch von der Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Verbände und der Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände — als berufene Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt und eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer für unzulässig erklärt. Des ferneren wurde durch diese Vereinbarung von Arbeitgeberseite versprochen, die sogenannten wirtschaftsfriedlichen Verbände (gelbe Gewerkschaften) sich selbst zu überlassen und sie nicht mehr zu unterstützen. Den aus dem Heeresdienste zurückkehrenden Arbeitnehmern wurde sofortige Wiedereinstellung zugesagt. Es wurde gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises vereinbart. Man sah Kollektivvereinbarungen über die Arbeitsbedingungen vor, und in Ausführung solcher Kollektivvereinbarungen sollten Arbeiterräte und Schlichtungs- resp. Einigungsämter eingerichtet werden. Als Arbeitshöchstzeit wurde der Achtstundentag festgesetzt.

Zur Durchführung dieser Vereinbarung wurde von den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Errichtung eines Zentralausschusses auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau beschlossen, dem die Entscheidung grundsätzlicher Fragen, namentlich über Lohn- und Arbeitsverhältnisse, und die Schlichtung von Streitigkeiten obliegen sollte, und dessen Entscheidung, falls sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist angefochten wurde, verbindliche Geltung haben sollte.

Wie für andere Gewerbezweige, so könnten auch für den Handel und die kaufmännischen Angestellten solche Arbeitsgemeinschaften, die teils örtlich, teils fachlich gegliedert sind, ohne Zweifel eine bedeutende

[1]) Lehmann S. 148.

Rolle spielen. Allerdings ist es zu einer solchen, schon im Dezember 1918 geplanten, allumfassenden Arbeitsgemeinschaft des Handels noch nicht gekommen.[1]) Die dahinzielenden Bestrebungen sind noch nicht zum Abschlusse gelangt.

Welche Bedeutung der Arbeitsgemeinschaft vom 15. November 1918 und ihren hiermit meist zum ersten Male aufgestellten Grundsätzen zukommt, wird jedoch des öfteren aus dem folgenden ersichtlich werden. Im einzelnen soll hier nur auf die Bedeutung der Koalitionsfreiheit für die Handlungsgehilfen hingewiesen werden. Nach einer Statistik von Arbeitgeberseite[2]) betrug die Mitgliederzahl im „Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verband", dem die größte Bedeutung von den im Gesamtverband Deutscher Angestelltengewerkschaften zusammengeschlossenen Verbänden zukommt, schon im Oktober 1924: 254000.

---

[1]) Jacobi S. 29.

[2]) Geschäftsbericht der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1923 1924 S. 29 u. 30.

## III.

# Die Umformung des Handlungsgehilfenrechts durch das Betriebsrätegesetz und seine Nebengesetze.

Eine wesentliche Umformung erfuhr das kaufmännische Angestelltenrecht durch das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 (abgeändert durch das Gesetz vom 12. Mai 1920, vom 31. Dezember 1920, vom 29. April 1923 und vom 28. Februar 1928).

Durch diese Gesetzgebung wurde das sogenannte Mitbestimmungsrecht der Arbeiter wie auch der Angestellten, mithin auch der kaufmännischen, zur Geltung gebracht. Eine grundsätzliche Umwälzung ist damit gegenüber den Prinzipien des Angestelltenrechts des Handelsgesetzbuchs, welches auf der Stellung des Prinzipals, d. h. des zu Bestimmungen im Rahmen des Dienstverhältnisses allein berechtigten Dienstherrn beruhte, geschaffen worden.[1])

Der Gedanke gesetzlicher Interessenvertretung der Arbeiter, aber auch der Angestellten eines Betriebes war schon durch das Vaterländische Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916 verwirklicht worden. Denn dieses bestimmte für alle im vaterländischen Hilfsdienst tätigen gewerblichen Betriebe, in denen in der Regel mindestens 50 Angestellte beschäftigt wurden, die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen. Die gleiche Bestimmung kehrt denn auch in der Vereinbarung der Unternehmer- und Arbeiterverbände vom 15. November 1918 wieder. Schließlich schrieb die Verordnung vom 23. Dezember 1918 Arbeiter- bezw. Angestelltenausschüsse für alle Betriebe, Verwaltungen und Büros vor, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter bezw. Angestellte beschäftigt werden, ohne Beschränkung auf den Begriff des Gewerbebetriebes im Sinne der Gewerbeordnung.[2])

Dieser Gedanke der gesetzlichen Interessenvertretungen neben den freien Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen wurde durch den Artikel 165 der Reichsverfassung ins Riesenhafte gesteigert. Hier werden in programmatischer Form — als Zukunftsrecht[3]) — die Arbeiter und Angestellten als dazu berufen erklärt, „gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und

---

[1]) Lehmann S. 148.
[2]) Jacobi S. 45.
[3]) Anschütz S. 420.

Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken."[1]) Im zweiten Absatz des Artikels 165 der Reichsverfassung wird bestimmt, daß sowohl Arbeiter wie Angestellte zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat erhalten sollen.

Somit wird der Artikel 165 — wenn er durch die erforderlichen Ausführungsgesetze verwirklicht sein wird — der Arbeitnehmerschaft, also auch den kaufmännischen Angestellten „ein Mitbestimmungsrecht in der Volkswirtschaft und im Staatsleben gewähren, wie es bisher (außer im kommunistischen Rußland) noch niemals und nirgends anerkannt war und wie es durch die demokratische Staatsform und das allgemeine Wahlrecht so nicht gesichert sein würde."[2])

Dieser hiermit ausgeführte Rätegedanke, „in der eigentümlichen deutschen Wendung von sozialen und wirtschaftlichen Interessenvertretungen"[3]) ist jedoch in seinem Aufbau vorläufig nur durch die Betriebsvertretungen der Arbeitnehmer auf Grund des Betriebsrätegesetzes verwirklicht. Dieses Gesetz knüpft an den Gedanken der Arbeitnehmerausschüsse an, indem es sie in Betriebsräte umwandelt.

Im § 12 des Betriebsrätegesetzes ist besonders ausgesprochen, daß Betriebsräte auch für die kaufmännischen Angestellten eingerichtet werden müssen.[4]) Dort wird der Begriff „Angestellte" im Sinne des Betriebsrätegesetzes erläutert, und zwar heißt es dort: Angestellte im Sinne des Betriebsrätegesetzes sind Personen, die eine der im § 1 Absatz 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte (vom 30. Dezember 1911) aufgeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Da nun das Versicherungsgesetz für Angestellte im § 1 Absatz 1 unter Nr. 3 „Handlungsgehilfen" (und Gehilfen in Apotheken) aufzählt, so ist damit die Geltung des Betriebsrätegesetzes auch für die Handlungsgehilfen zweifelsfrei gegeben.

Im § 1 des Betriebsrätegesetzes ist der Zweck der zu errichtenden Betriebsvertretungen dahin gefaßt, daß diese zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und ferner zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke dienen sollen.

---

[1]) Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden auch an dieser Stelle ausdrücklich anerkannt.

[2]) Anschütz S. 420/421.

[3]) Jocobi S. 45.

[4]) Bedingt durch die neue Einbeziehung der Angestellten, mithin auch der Handlungsgehilfen, in das Arbeitsrecht wird im folgenden meistens der Begriff „Arbeitnehmer" auch für die kaufmännischen Angestellten gebraucht werden müssen.

Damit sind zwei große Gedanken einer Wirtschaftsreform programmatisch umfaßt. Es handelt sich bei den Aufgaben der Betriebsvertretungen um solche sozialpolitischer und solche wirtschaftspolitischer Art. „Die Worte „Unterstützung . . . . Betriebszwecke" enthalten in scharfer Zuspitzung den über die bloße Interessenvertretung der Arbeitnehmer hinausgehenden neuen Grundgedanken der Wirtschaftsverfassung, der die Förderung der Wirtschaft — innerhalb der Betriebsverfassung also der Leistungen des Betriebes — zur gemeinsamen Aufgabe aller an der Wirtschaft Beteiligten macht, für deren Erfüllung diese der Volksgesamtheit verantwortlich sind. Die „Betriebszwecke" sind in keiner Weise notwendig übereinstimmend mit den privatwirtschaftlichen Zwecken (Rentabilität), die der Arbeitgeber als der derzeitige Eigentümer der Produktionsmittel verfolgt, indem er diese mit Hilfe der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer zwecks Gewinnerzielung verwertet."[1]) Vielmehr ist der Zweck eines Betriebes nach dem Betriebsrätegesetz, wie es sich aus dem § 66 ergibt, wo die Aufgaben des Betriebsrats im einzelnen dargestellt sind, der möglichst hohe Stand und die möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen.

Die Mittel des Betriebsrats zur Erfüllung seiner Aufgaben ergeben sich aus dem § 71 und § 72 des Betriebsrätegesetzes.

Grundsätzlich ist nun zu bemerken, daß das Gesetz zwar die Errichtung von Betriebsvertretungen vorschreibt, jedoch nicht obligatorisch, sodaß sie nicht errichtet zu werden brauchen, wenn die Arbeitnehmerschaft von ihrer Errichtung Abstand nimmt.

Das Gesetz sieht je nach der Größe der Betriebe verschiedene Arten von Betriebsvertretungen vor.

Bei mindestens fünf Arbeitnehmern ist ein Betriebsobmann zu wählen; in größeren Betrieben bei mindestens 20 Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat zu errichten (§§ 1 und 2); dagegen erhalten Zwergbetriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern überhaupt keine Betriebsvertretung.

In größeren Betrieben, die Arbeiter und Angestellte umfassen, sind ein Arbeiter- und ein Angestelltenrat zu wählen, welche dann zusammen (grundsätzlich) den Betriebsrat ergeben. (§§ 6 und 15.) Diese sogenannten Gruppenräte haben die besonderen Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen. Mithin werden in größeren Betrieben die Interessen der Handlungsgehilfen vornehmlich durch den Angestelltenrat vertreten. Wo ein solcher jedoch nicht besteht, hat der allgemeine Betriebsrat bezw. der Betriebsobmann diese Aufgaben zu erfüllen.

Unter besonderen Voraussetzungen kann neben den Einzelbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat treten (§§ 50 und 51), an dessen Stelle

[1]) Flatow S. 24.

auch hinwiederum ein gemeinsamer Betriebsrat. Als weitere Betriebsvertretung kommt sodann auch noch die Betriebsversammlung in Frage (§ 45), die eigentlich das oberste Organ der Arbeitnehmerschaft darstellt, in Wirklichkeit aber eine schwache Stellung hat, da die Beschlüsse der Versammlung für den Betriebsrat nicht bindend sind.

Das aktive Wahlrecht zu den Betriebsvertretungen besitzen alle mindestens achtzehnjährigen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind (§ 20 Abs. 1); passiv wahlberechtigt sind alle mindestens vierundzwanzig Jahre alten reichsangehörigen Arbeitnehmer, die nicht mehr in der Berufsausbildung sich befinden und mindestens sechs Monate dem Betriebe und drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweige angehören (§ 20 Abs. 2). Die Wahlzeit beträgt ein Jahr (§ 18). Die Wahl erfolgt in getrennten Gruppen für Arbeiter und Angestellte (§ 18 Abs. 1), auf Grund der unmittelbaren und geheimen Verhältniswahl. Das Verfahren ist durch die Wahlordnung vom 5. Februar 1920 geregelt.[1])

Die Mitgliederzahl der Betriebsvertretungen beträgt je nach der Zahl der Arbeitnehmer 3 bis 30 (§ 15 Abs. 1—3); die Mitgliederzahl des Angestelltenrats richtet sich nach der Zahl der Angestelltenmitglieder im Betriebsrat (§ 15 Abs. 4).

Die Geschäftsführung des Betriebsrats bestimmt sich nach der Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt. Im § 26 ff. hat das Gesetz über den Vorsitz, die Sitzung und die Beschlußfassung einige Grundregeln aufgestellt. Die Kosten der Wahl sowie der gesamten Geschäftsführung fallen dem Arbeitgeber zur Last (§ 36).[2])

Das Amt aller Betriebsvertreter, also sowohl der Obmänner wie auch der verschiedenen Betriebsratsmitglieder, ist ein Ehrenamt, eine mithin unentgeltliche Tätigkeit. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl[3]) und dauert 1 Jahr. Aber jederzeit während der Wahlperiode kann das Amt niedergelegt werden. Die Mitgliedschaft in den Betriebsvertretungen endet außer mit dem Ablauf der Amtszeit oder durch freiwilliges Niederlegen, bei Verlust der Wählbarkeit (§ 39 Abs. 1), wegen gröblicher Verletzung der gesetzlichen Pflichten eines Mitglieds auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht (§ 39 Abs. 2),[4]) sowie durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 39 Abs. 1). „Bei einem Streik oder einer Aussperrung endet das Amt der Betriebsratsmitglieder nicht ohne weiteres. Nur wenn infolge dieser Kampfmaßnahmen der Arbeitsvertrag der Betriebsratsmitglieder rechtswirksam aufgelöst wird, wird auch ihr Amt beendet. Wenn aber beim

---

[1]) Es findet die d'Hondtsche Wahlmethode Anwendung.
[2]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. I S. 64—67.
[3]) Bestritten; gleicher Meinung Matthaei, Jacobi und Flatow.
[4]) Das Verfahren regelt die Verordnung vom 10. 12. 23.

Abschlusse des Kampfes die Wiedereinstellung der Entlassenen vereinbart wird, so lebt auch das Amt der vorübergehend ausgeschiedenen Betriebsratsmitglieder wieder auf."[1])

Eine Entlassung oder Versetzung des Betriebsvertreters kann nicht vom Arbeitgeber allein vorgenommen werden. Vielmehr ist der Arbeitgeber dabei an die Zustimmung der Betriebsvertretung gebunden; eventuell kann auch ein Beschluß des Arbeitsgerichts in Frage kommen. Beim Betriebsobmann kommt es auf die Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer an.

Falls ein Angestellter Arbeiter wird oder umgekehrt, scheidet er aus der Betriebsvertretung aus, da er ja in sie eben nur in seiner Eigenschaft als Angestellter bezw. Arbeiter gewählt ist.[2])

Die Geschäftsführung der Betriebsvertretungen betätigt sich in erster Linie in Sitzungen. Die Sitzungen der Betriebs- oder Gruppenräte werden vom Vorsitzenden anberaumt. Sie finden in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit statt (§ 13).

Ein Viertel der Ratsmitglieder, aber auch der Arbeitgeber kann verlangen, daß eine Sitzung einberufen wird. Auch darf der Arbeitgeber an den auf seinen Antrag hin stattfindenden Sitzungen teilnehmen, jedoch hat er kein Stimmrecht. An sonstigen Sitzungen kann er nur teilnehmen, wenn er dazu eigens eingeladen ist.

Ebenfalls auf Antrag eines Drittels der Mitglieder des Betriebsrats kann an den Sitzungen ein Beauftragter der Arbeitnehmerorganisation teilnehmen, auf Verlangen des Arbeitgebers auch ein Beauftragter der Arbeitgeberorganisation. Beide haben aber nur beratende Stimmen (§ 31).[3])

In dem § 66 ff. des Betriebsrätegesetzes werden dann die Aufgaben der Betriebsvertretungen im einzelnen näher dargelegt. Dabei handelt es sich um die Unterstützung der Betriebsleitung (§ 66 Ziff. 1), um die Mitarbeit bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden (§ 66 Ziff. 2), um die Erhaltung des Wirtschaftsfriedens und um die Bei-

---

[1]) Matthaei S. 43; gleicher Meinung Flatow S. 110.

[2]) Jacobi S. 48; Matthaei S. 43.

[3]) Damit ist der stillschweigenden, der Wirklichkeit entsprechenden Voraussetzung Rechnung getragen, daß letzten Endes „die Gewerkschaften die Träger der Betriebsräte und in diesen nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer tätig sind." „Die Mitwirkung der Gewerkschaften in den Betriebsratssitzungen soll bewirken, daß die Betriebsräte stets im Einvernehmen mit den Gewerkschaften handeln und ihre Aufgaben nicht von dem Standpunkte des Betriebes, sondern dem der Gesamtwirtschaft aus erfüllen, deren Interesse im Konfliktsfalle den Interessen des einzelnen Betriebs vorgehen." (Flatow S. 94.) Wenn formell auch eine organisatorische Verbindung zwischen Betriebsvertretungen und Gewerkschaften nicht besteht, so sind doch die Gewerkschaften mit Erfolg bemüht, „die ihrer Richtung angehörigen Mitglieder der Betriebsvertretungen zu sammeln und in enger Fühlung mit sich zu halten (z. B. bei den freien Gewerkschaften durch die frei-gewerkschaftliche Betriebszentrale)." (Jacobi S. 49.)

legung von Streitigkeiten durch Anrufung des Schlichtungsausschusses und um das Verhältnis zu den Gewerkschaften (§ 66 Ziff. 3); sodann um die Sorge für die Durchführung anerkannter Schiedssprüche (§ 66 Ziff. 4), um die Vereinbarungen allgemeiner Dienstvorschriften und solcher für eine einzelne Arbeitnehmergruppe (§ 66 Ziff. 5), um die Förderung des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft und um die Wahrung der Vereinigungsfreiheit (§ 66 Ziff. 6); ferner um die Abstellung von Beschwerden (§ 66 Ziff. 7) und um die Bekämpfung von Unfallsgefahren (§ 66 Ziff. 8), endlich um die Mitwirkung an der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 66 Ziff. 9).[1])

Bei ihren Aufgaben hat die Betriebsvertretung jedoch immer die Interessen der Allgemeinheit im Auge zu behalten (§ 68).

Bei diesem Aufgabenkreis der Betriebsvertretungen wirkt der § 69 insofern klarstellend, als er bestimmt, „daß ungeachtet des Rechts der Betriebsvertretung, den Arbeitgeber beratend zu unterstützen und mit ihm (im Rahmen etwaiger Tarifverträge) die Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, die selbständige Leitung des Betriebes durch den Inhaber nicht beeinträchtigt werden soll".[2]) Die Betriebsvertretung hat niemals mehr als die Beschlußfassung, die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse dagegen liegt allein in den Händen der Betriebsleitung (§§ 69, 79).

Auf Grund dieser Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes ist naturgemäß auch das Verhältnis zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen wesentlich umgeformt worden.

Dies tritt zunächst bei Abschluß des Anstellungsvertrages zutage, da das Betriebsrätegesetz die frühere Einstellungsfreiheit erheblich beschränkt.

Ursprünglich „war ein volles Mitbestimmungsrecht der Angestelltenvertretung bei Einstellungen gefordert worden".[3]) So auch noch die Regierungsvorlage, die ein Mitbestimmungsrecht für den einzelnen Fall vorsah. Entgegen dieser Forderung enthält das Betriebsrätegesetz ein beschränktes Mitbestimmungsrecht. Nach § 78 Nr. 8 kann der Angestelltenrat mit dem Arbeitgeber Richtlinien für die Einstellung vereinbaren; damit ist aber nur ein allgemeines Mitbestimmungsrecht festgelegt. Im § 81 ist über die Vereinbarung von Richtlinien im einzelnen bestimmt, daß sie die Bestimmungen enthalten müssen, wonach die Einstellung nicht von einer politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Ver-

---

[1]) Im einzelnen hierzu Flatow S. 150—166.
[2]) Flatow S. 167.
[3]) Lehmann S. 153; Flatow S. 197.

bande abhängig gemacht werden darf. Auch darf die Einstellung nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein. Des ferneren können die Richtlinien nicht gesetzliche Einstellungsbestimmungen oder verbindliche Schieds- oder Urteilssprüche außer Acht lassen. Ebenso gehen die Feststellungen durch Tarifverträge vor. Andererseits kann allerdings auf Grund von Tarifverträgen das Recht auf Mitbestimmung bei Einstellung noch erweitert werden. Ein Beispiel ist hierfür die tarifliche Vereinbarung zwischen dem Verband der Berliner Metallindustriellen und den Angestelltenverbänden.[1])

Daß die Betriebsvertretungen auf die einzelne Einstellung keinen Einfluß haben, ergibt sich im besonderen aus dem letzten (4.) Absatz des § 81. Danach hat über die Einzeleinstellung der Arbeitgeber ohne Mitwirkung oder Aufsicht des Angestelltenrats, allerdings im Rahmen der Richtlinien, zu entscheiden. Bei Verstoß gegen die Einstellungs-Richtlinien kann vom Angestelltenrat binnen 5 Tagen nach Kenntnis von dem Verstoße, jedoch nicht später als 14 Tage nach dem Eintritt, Einspruch erhoben werden. (§ 82 Abs. 1.) Ein solcher Einspruch muß begründet werden, und es muß darüber mit dem Arbeitgeber verhandelt werden. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande, so kann der Angestelltenrat binnen 3 Tagen Klage vor dem Arbeitsgericht erheben, welches durch vollstreckbares Urteil endgültig entscheidet. Falls dieses den Verstoß als gegeben erachtet, kann es das streitige Dienstverhältnis unter Innehaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist lösen.[2]) Für den Handlungsgehilfen käme alsdann die Kündigungsfrist des § 66 Handels-Gesetz-Buches zur Anwendung.

Auch bei der Auflösung des Dienstvertrages greifen die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes wesentlich umformend ein.

Nach § 78 Ziff. 9 hat der Angestelltenrat bei Entlassungen von Angestellten mitzuwirken. Unter „Mitwirken" ist das, der Maßnahme des Arbeitgebers, nämlich der Kündigung, nachfolgende Eingreifen der Betriebsvertretung in das Einzelarbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf Rückgängigmachung der Kündigung zu verstehen.[3]) Durch Anrufung des Angestelltenrats können im Falle der Kündigung die gekündigten Angestellten binnen 5 Tagen nach Kündigung, bei begründetem Verdacht, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen einer solchen Verbandszugehörigkeit bezw. Nichtzugehörigkeit, Einspruch erheben (§ 84 Ziff. 1); ebenso wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist (§ 84 Ziff. 2);[4]) oder weil der Handlungsgehilfe sich weigerte, andere

---

[1]) Lehmann S. 154.
[2]) vgl. Verordn. v. 10. 12. 23 §§ 3, 4; Jacobi S. 51.
[3]) Flatow S. 193, 194; Jacobi S. 51.
[4]) Hierunter zählt natürlich auch eine Kündigung unter Angabe eines der Wahrheit nicht entsprechenden Kündigungsgrundes (siehe auch Flatow S. 208).

als die vereinbarte Arbeit dauernd zu leisten (§ 84 Ziff. 3); oder weil die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Handlungsgehilfen oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt (§ 84 Ziff. 4). Auch kann der Einspruch bei einer fristlosen Kündigung darauf gestützt werden, daß der nach dem Gesetz zur fristlosen Kündigung berechtigende Grund nicht vorliege (§ 84 Abs. 2). Bei Entlassungen, die auf Gesetz, Tarifvertrag oder Entscheidung des Arbeitsgerichts beruhen, oder bei solchen, die durch gänzliche oder teilweise Stillegung eines Betriebes bedingt sind, besteht das Einspruchsrecht nicht (§ 85 Abs. 2).[1])

Auf einen Einspruch hin prüft nun der Angestelltenrat zunächst die Sachlage. Nimmt er den Einspruch auf, so hat er ein Verständigungsverfahren, welches sich nicht über eine Woche hinaus erstrecken darf, mit dem Prinzipal anzuknüpfen; bei Nichteinigung kann er Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Kommt eine Einigung zwischen Prinzipal und Angestelltenrat nicht zustande, so kann auch der Handlungsgehilfe von sich aus ebenfalls das Arbeitsgericht anrufen. Allerdings kann er dies nicht, wenn der Angestelltenrat den Einspruch des Handlungsgehilfen ablehnt. Hierdurch soll eine unnütze Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts vermieden werden; dabei besteht jedoch die Gefahr, daß der Kündigungsschutz illusorisch, zum mindesten stark beschnitten wird.

Das Arbeitsgericht entscheidet endgültig durch Urteil und setzt entweder Wiedereinstellung oder eine Entschädigung für die unzulässige Entlassung fest. Diese bemißt sich nach der Zahl der Dienstjahre des Angestellten und wird im Höchstfalle auf die Hälfte des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt (§ 87).[2]) Innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung hat der Arbeitgeber die Wahl zwischen Weiterbeschäftigung oder Zahlung der Entschädigungssumme (§ 87 Abs. 2). Wenn der Entlassene inzwischen schon eine neue Stellung angenommen hat, so hat er die Wahl, ob er in die alte Arbeitsstelle wieder eintreten will oder nicht; er muß sich darüber spätestens 3 Tage nach der Erklärung seitens des Arbeitgebers entscheiden (§ 89).[3])

Eigenartigerweise finden diese Mitbestimmungsvorschriften bei Entlassung nur auf die Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern Anwendung. Mithin ist eine verschiedene Regelung für die Entlassung eines Handlungsgehilfen in Großbetrieben als in Kleinbetrieben getroffen. Für die Kleinbetriebe kommen auch heute noch ausschließlich die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches zur Anwendung.[4])

---

[1]) Jacobi S. 52.
[2]) Dazu Verordn. über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923, ferner Ausführungsverordn. vom 10. 12. 1923, §§ 3, 4.
[3]) Jacobi S. 52.
[4]) Lehmann S. 169 Anm. 3.

Auf die Kündigungserschwerungen bei Mitgliedern der Betriebsvertretungen oder des Betriebsobmannes ist oben schon eingegangen.

Eine weitere sehr wichtige Mitbestimmung liegt bei dem Erlaß von Dienstvorschriften vor.

Es handelt sich dabei um Vorschriften über Pünktlichkeit bei der Arbeit, über Anzeigen bei Krankheitsfällen, über hygienische Einrichtungen und Maßnahmen im Betrieb, über Benutzung gefährlicher Betriebsanlagen, über Betreten feuergefährlicher Räume,[1]) und sonstige Dienstvorschriften, die natürlich bei der Eigenart der einzelnen Betriebe sehr verschieden lauten können.

Soweit solche Dienstvorschriften für Arbeiter und Angestellte gemeinsam gelten sollen, müssen sie vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vereinbart werden (§ 66 Ziff. 5). Sollen sie nur für die Angestellten gelten, so müssen sie, wo ein solcher besteht, mit dem Angestelltenrat vereinbart werden (§ 78 Ziff. 3). Dienstvorschriften und ihre eventuellen Aenderungen kommen nur für die Regelungen in Frage, die noch nicht durch Tarifvertrag festgesetzt sind; sind sie im Tarifvertrag festgelegt, so müssen sie sich in dessen Rahmen halten.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat einen Entwurf über die Dienstvorschriften vorzulegen; kommt es über diesen Entwurf zu keiner Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bezw. dem Angestelltenrat, so kann das Arbeitsgericht auf Anrufung eine bindende Entscheidung fällen.

Wirklich gleichberechtigt stehen sich Betriebsleitung und Betriebsratsvertretung gemäß dem Betriebsrätegesetz bei der Aufstellung der **Arbeitsordnung** gegenüber.

Die Verpflichtung zur Aufstellung einer Arbeitsordnung ist an sich für einen Teil der Handlungsgehilfen nichts Neues, da ja nach § 139 k der Gewerbeordnung für jede offene Verkaufsstelle, in welcher in der Regel mindestens 20 Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden, eine Arbeitsordnung erlassen werden muß. Während aber nach bisherigem Recht der Erlaß einer Arbeitsordnung einseitig durch den Aebeitgeber nach Anhören der Arbeitnehmer erfolgte, hat sie jetzt gemeinsam durch Arbeitgeber und Angestelltenrat (wo ein solcher nicht besteht durch den Betriebsrat — § 78 Ziff. 3 —) durch Aushang einer zwischen Arbeitgeber und Angestelltenrat vereinbarten und unterzeichneten Ausfertigung im Betriebe zu erfolgen. Kommt über den Inhalt der Arbeitsordnung zwischen Arbeitgeber und Angestelltenrat keine Einigung zustande, so „entscheidet bindend der Schlichtungsausschuß, außer bezüglich der Arbeitszeit, wo es dann bei der gesetzlichen Regelung verbleibt. Drei Tage nach Erlaß ist die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag zu ihr der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen. Diese kann, wenn die Arbeitsordnung nicht vorschrifts-

---

[1]) Flatow S. 159.

mäßig erlassen ist oder ihr Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sie durch eine eigene Arbeitsordnung ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abändern".[1])

Ein direktes Mitbestimmungsrecht steht dem Angestelltenrat ferner hinsichtlich der Regelung der Arbeitsverhältnisse zu (§ 78 Ziff. 2,) aber nur subsidiär hinter dem Tarifvertrag!

Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht „sich auf Lohn- und Gehaltsfragen, Regelung der Arbeitszeit, insbesondere auch Einlegung von Ueberstunden, Regelung des Urlaubs, aber auch ganz allgemein auf alle sonstigen Arbeitsverhältnisse. Hieraus ergibt sich ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht in vielen Einzelpunkten, z. B. Regelung der Ablösungen, der besonderen Arbeitseinteilung, der Kontrolle der Krankmeldungen usw."[2])

Kommt es zu Streitigkeiten über solche Fragen, so entscheidet das Arbeitsgericht.

Eine interessante Entscheidung hat das Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil vom 4. Februar 1920[3]) über die Frage getroffen, ob ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern verbieten darf, dem Angestelltenrat über die Innehaltung der gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften über die Arbeitszeit Auskunft zu erteilen.

Es führt aus, daß der Angestelltenrat nach § 78 Ziff. 1 des Betriebsrätegesetzes nicht nur das Recht, sondern sogar die Pflicht hat, „darüber zu wachen, daß im Betriebe die zur Regelung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer gesetzlich erlassenen oder tariflich vereinbarten Vorschriften durchgeführt werden". Um nun „dieser Ueberwachungspflicht voll nachkommen zu können, muß sich der Angestelltenrat jedenfalls an alle, die zu dem Personenkreis gehören, dessen Interessen zu vertreten seine Aufgabe ist, wenden können, um Auskunft darüber zu erhalten, ob die Vorschriften über die Arbeitszeit innegehalten werden". Allerdings hat dies dort seine Grenzen, „wo berechtigte Interessen des Arbeitgebers verletzt werden können". Oder wo es sich um Dinge handelt, „zu deren Geheimhaltung der Angestellte kraft der sich aus dem Arbeitsverhältnisse ergebenden Pflichten verpflichtet ist".

Von einem vollen Mitbestimmungsrecht kann dagegen nicht bei den Aufgaben des § 66 Ziff. 2 gesprochen werden. Denn hier handelt es sich nur um eine „Mitarbeit" bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden. Diese Mitarbeit muß „fördernd" sein, damit wird klargestellt, „daß es sich um produktionsfördernde Methoden handeln muß

---

[1]) Jacobi S. 64.
[2]) Lehmann S. 164.
[3]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. Bd. 1 S. 25.

ohne Rücksicht darauf, ob dadurch vielleicht Arbeiter[1]) von der Arbeit freigesetzt werden".[2])

Es handelt sich hierbei nur um einen Sonderfall des im § 66 Ziff. 1 allgemein gegebenen Mitberatungsrechtes bei Fragen der Produktionssteigerung.[3]) Dabei hat die Betriebsvertretung keinen Anspruch auf Befolgung ihrer Mitarbeit oder ihres Rates und es kann der Schlichtungsausschuß bei Streitigkeiten nicht angerufen werden.

Weitere nicht zum vollen Mitbestimmungsrecht gesteigerte Aufgaben des Betriebsrates bezw. Angestelltenrates sind die Streikverhütung (§ 66 Ziff. 3 und § 78 Ziff. 5), die Wahrung des Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerschaft, sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber und die Wahrung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer (§ 66 Ziff. 6); ferner das Hinwirken auf Abstellung der Beschwerden (§ 66 Ziff. 7, § 78 Ziff. 4), die Unfallverhütung (§ 66 Ziff. 8, § 78 Ziff. 6), die Sorge für die Kriegs- und Unfallgeschädigten (§ 78 Ziff. 7) und die Mitwirkung an der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 66 Ziff. 9).

Eine weitgehende Neuerung hat das Betriebsrätegesetz durch die §§ 72 und 73[4]) geschaffen.

Hier ist bestimmt, daß in Großbetrieben, die zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind, und in denen mindestens 300 Arbeitnehmer insgesamt, oder 50 Angestellte beschäftigt sind, der Betriebsrat das Recht hat, die Vorlegung und Erläuterung der Betriebsbilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung zu verlangen.[5])

Dieses Recht auf Bilanzvorlegung ist vor allem das Mittel für den Betriebsrat, seinen Aufgaben aus § 66 Ziff. 1 u. 2 nachkommen zu können. Die Vorlegungsvorschrift ist nur für Großbetriebe bestimmt; dies besonders aus dem Gedanken heraus, „daß die notwendige Rücksicht auf die Kreditbedürfnisse der kleinen und mittleren Betriebe die Ausdehnung der Vorlegungspflicht auf sie nicht gestatte".[6])

Des weiteren bringt der § 70 des Betriebsrätegesetzes noch eine umwälzende Neuerung.

In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, und in denen nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgesehen ist,[7]) werden, um die

---

[1]) „Arbeiter" hier in dem Sinne von Arbeitnehmer, also auch auf Handlungsgehilfen anwendbar.

[2]) Flatow S. 151.

[3]) Lehmann S. 164, Flatow S. 151.

[4]) In Verbindung mit dem sogen. Betriebsbilanzgesetz vom 5. Februar 1921.

[5]) Wie bei vielen anderen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes sind auch hier für Tendenzbetriebe und im Interesse des Staates Ausnahmen gegeben.

[6]) Flatow S. 174.

[7]) Wie dies z. T. bei den durch die Gesetze über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 23. 3. 1919 und über die Regelung der Kaliwirtschaft vom 24. 4. 1919 nebst Ausführungsbestimmungen vom 21. 8. 1919 und vom 18. 7. 1920 geschaffenen Organisationen der Fall ist.

Interessen oder Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten, ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt (§ 70).[1])

Diese Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat sind grundsätzlich den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern gleichgestellt. Sie erhalten allerdings für ihre Tätigkeit nur Aufwandsentschädigungen, keine Tantiemen. „Dies wurde von Arbeitnehmerseite selbst gewünscht, um jeden Gewissenskonflikt dieser Aufsichtsratsmitglieder zwischen der Vertretung der Arbeiterinteressen und der Kapitalsinteressen von vorneherein auszugleichen".[2])

Dieser sogenannte Aufsichtsratsparagraph ist erklärlicherweise erst nach langen Meinungskämpfen im Parlament und in der Oeffentlichkeit zustandegekommen. Er bedeutet eine „über den Rahmen des § 66 Ziff. 1 u. 2 hinausgehende Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Betriebsführung selbst. Er kann, wenn geeignete Personen entsandt werden, eine wertvolle Schulung in wirtschaftlichen Fragen aller Art für die Entsandten bedeuten und zugleich zu einer Umgestaltung der Aufsichtsräte, denen bisher die Arbeitnehmerfragen des Betriebes sehr fern lagen, führen".[3]) Verständlicherweise sind die Arbeitnehmermitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren (§ 70).

Nach der zu dem § 70 des Betriebsrätegesetzes und dem Gesetz über Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat ergangenen Wahlordnung vom 8. 4. 1922 ist Wahlkörper der Einzelbetriebsrat bezw. die mehreren Einzelbetriebsräte bezw. der oder die gemeinsamen Betriebsräte; der Gesamtbetriebsrat dagegen nur, wenn er alle Einzelbetriebe des Unternehmens umfaßt, sonst scheidet er aus und es wird auf die Einzelbetriebsräte zurückgegriffen. Zwei Mitglieder sind dann zu wählen, wenn in dem betreffenden Unternehmen satzungsgemäß mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden können oder wenn im Wahlkörper Arbeiter und Angestellte vertreten sind, in welchem Falle in der Regel ein Angestellter und ein Arbeiter in den Aufsichtsrat entsendet werden wird. Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet mit der Zugehörigkeit zum Betriebsrat und mit dem Betriebsrat selbst, wobei dann alle Gründe für die Beendigung der Mitgliedschaft im Betriebsrat und für das Ende des Betriebsrats, vor allem Beendigung der Wahlzeit, in Frage kommen.[4])

Die durch das Betriebsrätegesetz geschaffene neue Rechtsstellung wie aller Arbeitnehmer, so auch der Handlungsgehilfen wird immerhin

---

[1]) Dazu Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. 2. 1922.
[2]) Flatow S. 168.
[3]) Flatow S. 167.
[4]) Jacobi S. 53.

dadurch abgeschwächt, daß die durchgreifendsten Bestimmungen nur auf die Großbetriebe Anwendung finden. Denn die Aufgaben und Rechte des Obmannes, der die Betriebsvertretung in den Kleinbetrieben verkörpert, sind doch wesentlich bescheidener. So wirkt er bei Einstellungen und Entlassungen nicht mit; ebenso besteht in Kleinbetrieben kein Recht des Einspruchs gegen Kündigungen. Auch „findet eine Mitwirkung im Aufsichtsrat nicht statt, und es besteht kein Recht auf Vorlegung und Erläuterung einer Betriebsbilanz (§ 92).[1])

Was nun die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen anbelangt, so ist diese sehr umstritten.

Die einen[2]) erblicken in der Arbeitnehmerschaft den Träger des Mitbestimmungsrechts und bezeichnen ihn als juristische Teilperson, deren Organ genau so wie der Vorstand einer juristischen Person der Betriebsrat ist. Andere wieder[3]) sehen in dem Betriebsrat ein Organ mit beschränkter öffentlicher Rechtsfähigkeit und stellen ihn einer Volksvertretung gleich. Eine dritte Ansicht wird von Herzfeld[4]) vertreten. Er betrachtet den Betriebsrat als Aufsichtsrat mit beschränkten Aufsichtsratgebieten.

Ganz zweifellos stellen die Betriebsvertretungen keine juristische Personen im Sinne des bürgerlichen Rechts dar.[5]) Denn sie können in den privaten Rechtsverkehr keineswegs als juristische Person eintreten, ferner können sie „als solche weder Eigentum oder Forderungen erwerben noch Schulden machen und können vor den Gerichten nicht klagen oder verklagt werden. Erwerben sie Vermögen oder Forderungen, so stehen diese den jeweiligen Mitgliedern zur gesamten Hand zu".[6]) Auch haftet bei Abschluß von Geschäften der Handelnde persönlich für die Bezahlung. Und bei unerlaubten Handlungen haftet ebenfalls nur das betreffende Mitglied der Betriebsvertretung, welches sich die Handlung hat zu Schulden kommen lassen. Nur bei Rechtsgeschäften, bei denen man dem Dritten gegenüber mit für ihn erkennbarer Vollmacht auftritt, haftet der Vollmachtgeber auf Grund von §§ 164 ff. BGB.

Ferner ist bei Prüfung der Rechtsnatur der Betriebsvertretungen zu bedenken, daß einerseits die Betriebsvertretungen nicht nur die Interessen des ganzen Betriebes, sondern auch, und zwar hauptsächlich, die Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen haben, andererseits

---

[1]) Matthaei S. 48.

[2]) vgl. Sitzler Komm. z. Betr. Rätegeſ. § 1 Anm. 1; Kaskel in „Neue Zeitung für Arb. Recht" Jahrg. 1 S. 1 Sp. 11; Kaskel, Arb. Recht 4. Aufl. S. 174 ff.

[3]) vgl. Flatow Komm. z. Betr. Rätegeſ. 96. 1000 S. 21; Dersch, Komm. z. Betr. Rätegeſ. § 1. Anm. 1; Nußbaum, Wirtschaftsrecht S. 65; Görrig, Betr. Räte Kartei v. 15. 9. 1920 in der Auskunftei des Arbeitsrechts von Kaller.

[4]) Herzfeld Arbeitsrecht VIII, 5—6.

[5]) siehe auch Matthaei S. 25, Jadesohn S. 251.

[6]) Matthaei S. 25.

aber auch hinwiederum die Betriebsvertretungen außer den Interessen der Arbeitnehmer auch die des ganzen Betriebes zu vertreten haben.

Als zutreffend ist die vor allem von Kaskel aufgestellte Ansicht zu bezeichnen.[1])

Sie erblickt in den Betriebsvertretungen ein Organ der Belegschaft. Die Belegschaft bildet eine rechtliche Einheit, die jedoch nicht zur höchsten Erscheinungsform — zu einem rechtsfähigen oder nicht rechtsfähigen Verein — ausgebildet ist.[2]) Vielmehr befaßt sie sich in ihrer rechtlichen Einheit lediglich mit ganz bestimmten ihr vom Gesetz aufgetragenen und umgrenzten Aufgaben. Diese Aufgaben stehen der Belegschaft aus eigenem Rechte zu und lediglich zur Ausübung dieser Rechte wird sie von der Betriebsvertretung vertreten. Sie bedarf zur Vertretung in der Ausübung ihrer beschränkten Aufgaben ebenso notwendig eines Organs, wie dies eine juristische Vollperson zur Ausübung ihrer Aufgaben benötigt. Und dieses Organ ist eben die Betriebsvertretung.

Beim Abschluß der Betrachtung des Betriebsrätegesetzes wird man, wie schon vorausgeschickt, anerkennen müssen, daß durch dieses Gesetz die Rechtsstellung des Handlungsgehilfen, insbesondere auch bezüglich seines Arbeitsvertragsverhältnisses, wesentlich gegen das frühere Recht geändert worden ist. Jedoch muß man bei der speziellen Stellung des Handlungsgehilfen, besonders in bezug auf seinen Anstellungsvertrag, nicht außer Acht lassen, daß auch „auf diesem Gebiete unzweifelhaft der freien Vereinbarung immer noch mehr Raum geblieben ist, als auf dem des gewerblichen Arbeitsvertrages“ im engeren Sinne.[3])

---

[1]) Kaskel 1928 S. 174.

[2]) Kaskel bezeichnet daher die Belegschaft auch als öffentlichrechtliche „juristische Teilperson“. Ihre Rechtsstellung beruht auf öffentlichem Amt, keineswegs auf privatrechtlicher Uebertragung. Demzufolge ist auch die Betriebsvertretung nicht einfacher Vertreter der Belegschaft im privatrechtlichen Sinne, sondern ein eigens zur Erfüllung seiner bestimmten Aufgaben geschaffenes Organ.

[3]) Staub S. 356.

# IV.

# Das Gesetz über die Fristen für die Angestellten vom 9. Juli 1926.

Eine weitere Beschränkung zu Lasten des kaufmännischen Arbeitgebers bedeutet auch das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. 7. 1926.

Dieses hat für langjährige Angestellte besondere Kündigungsfristen aufgestellt. Und zwar gilt das Gesetz für Angestellte, die nach § 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte versicherungspflichtig sind oder sein würden, wenn ihr Jahresverdienst die Gehaltsgrenze nach § 3 des genannten Gesetzes nicht übersteige (§ 1 des Kündigungsges.). Danach kommen alle Angestellte ohne Rücksicht auf die Gehaltshöhe in Frage. Da dieses Gesetz auch auf das Versicherungsgesetz für Angestellte bezüglich seines Geltungsbereichs hinweist, fallen gemäß § 1 Ziff. 4 Vers. Ges. die Handlungsgehilfen mit darunter. Das Gesetz, bei dem es sich um eine Verlängerung der Kündigungsfristen handelt, bietet dem Handlungsgehilfen unter gewissen Voraussetzungen einen Kündigungsschutz.

Voraussetzungen für diesen Kündigungsschutz sind nach § 2 Abs. 1, daß (ein im § 1 des Vers. Ges. für Angestellte aufgezählter Angestellter, also auch) ein Handlungsgehilfe für unbestimmte Zeit eingestellt ist, ferner daß sein Prinzipal in der Regel zwei Angestellte beschäftigt, und daß der Handlungsgehilfe nach seinem 25. Lebensjahre längere Jahre — mindestens 5 Jahre[1]) — bei demselben Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger beschäftigt war. Mithin muß er mindestens 30 Jahre alt sein.

Nach der neuesten Rechtsprechung[2]) ist diese Vorschrift des § 2 „nicht nachgiebiges, sondern zwingendes Recht" und deshalb sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Angestellten, welche die Kündigungsfrist für letzteren ungünstiger als das Gesetz regeln, unwirksam. Diese Beschränkung der Vertragsfreiheit ergibt sich ohne weiteres aus dem sozialpolitischen Zweck des § 2, welcher der Notlage der Angestellten, die aus der Wirtschaft und der durch sie ver-

---

[1]) Wenn ein Angestellter der Wohltat der Kündigungsfrist teilhaftig werden soll, muß allerdings die fünfjährige Beschäftigungsdauer im Zeitpunkt der Kündigung bereits zurückgelegt sein (Entsch. d. Reichsarb. Gerichts Bd. I S. 343).

[2]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. Bd. I S. 10.

ursachten Arbeitslosigkeit entsprungen ist, nach Möglichkeit steuern und sonach öffentlichen Interessen dienen soll".[1])

Als Erfordernisse der Rechtsnachfolge führt das Reichsarbeitsgericht an, „daß ein Unternehmer den Betrieb eines anderen übernimmt und darin den in Frage stehenden Angestellten weiter beschäftigt". Keineswegs sei der Begriff „immer in dem strengen Rechtssinne zu verstehen, daß er nur Fälle des abgeleiteten Erwerbs mit Rechten umfaßt. Vielmehr sei er in der neuen Gesetzessprache auch im weiteren Sinne gebraucht. Seine Bedeutung müsse immer an der Hand des die einzelne Rechtsvorschrift beherrschenden Gedankens ermittelt werden.[2])

Im einzelnen betragen die Kündigungsfristen bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren: 3 Monate, bei einer solchen von mindestens 8 Jahren: 4 Monate, bei einer von mindestens 10 Jahren: 5 Monate und bei einer von mindestens 12 Jahren: 6 Monate.

Wie das Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil vom 17. November 1927 ausgeführt hat, braucht es sich bei dieser fünfjährigen, achtjährigen oder längeren Dienstzeit nicht um eine zeitliche Einheit zu handeln, vielmehr ist die „Inanspruchnahme der im § 2 geregelten Kündigungsfristen auch dann zulässig, wenn der Angestellte die daselbst geforderte . . . . Dienstzeit bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger in verschiedenen, durch Dienstunterbrechungen von einander getrennten Zeitabschnitten zurückgelegt hat".[3])

Diese Auslegung des Gesetzes ergibt sich aus seiner Entstehung und Geschichte. Denn während der Vorarbeiten und Beratungen wurde zunächst von einer ununterbrochenen Arbeitszeit überhaupt nicht gesprochen. Dies verlangte erst der Regierungsentwurf. Aber in der zweiten Beratung wurde von „einer Anzahl Reichstagsmitglieder ein Gegenentwurf eingebracht, der unverändert in allen drei Lesungen angenommen und zum Gesetz erhoben wurde. In ihm fehlte das Wort „ununterbrochen".[4])

Aus der Streichung dieses Wortes ist verständiger Weise die bestimmte Absicht des Gesetzgebers zu erblicken, daß ein zeitlicher Zusammenhang der Arbeitszeit nicht erforderlich ist. Auch würde eine entgegengesetzte Auffassung in vielen Fällen gegen Treu und Glauben verstoßen. Aber es kommt immer auf den einzelnen Fall an und „darüber zu befinden ist allein Aufgabe des Tatrichters". Man denke nur an all' die Fälle, bei denen die Arbeitsunterbrechung lediglich

---

[1]) So auch Hueck-Nipperdey S. 276.
[2]) Entsch. d. RGZ. 47, 70/71.
[3]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. Bd. I S. 20/21; gleicher Meinung Hueck-Nipperdey S. 277; vgl. auch Zlatow § 87 Anm. 5; Dersch-Volkmar S. 616.
[4]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. Bd. I S. 22.

durch den Krieg herbeigeführt war. „Schon allein aus der Einstellungsverordnung vom 24. 1. 1919 und der durch sie den Arbeitgebern auferlegten Wiedereinstellungspflicht ist zu folgern, daß eine Wiederaufnahme der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach Kriegsende sich nach dem Willen des Gesetzgebers rechtlich als eine Fortsetzung des früheren Dienstverhältnisses charakterisiert, sodaß in solchem Falle der vom § 2 Kündigungsschutzgesetz verlangte innere Zusammenhang in den beiden Beschäftigungsabschnitten zweifellos vorliegt".[1])

Für den Arbeitgeber bedeuten diese verlängerten Kündigungsfristen die gesetzlichen Kündigungsfristen und zugleich die Mindestkündigungsfristen, die, wie gesagt, durch Vertrag nicht verkürzt, wohl aber verlängert werden können. Ob diese Fristen dagegen für den Handlungsgehilfen die gesetzlichen Kündigungsfristen bedeuten, ist bestritten. Als richtig ist wohl anzunehmen, daß für ihn als gesetzliche Kündigungsfrist die Bestimmung des § 66 HGB. maßgebend bleibt. Dieses ergibt sich aus dem Zweck des Gesetzes als Schutzgesetz im Interesse der Angestellten; außerdem verläßt das Gesetz im § 2 Abs. 2 ausdrücklich das Prinzip der Kündigungsgleichheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wo es bestimmt, daß die verlängerten Kündigungsfristen keine Mindestkündigungsfristen für den Angestellten sind, sondern die sonstigen Kündigungsfristen bestehen bleiben, demnach für Handlungsgehilfen die Fristen des § 66 HGB.

Durch das Kündigungsschutzgesetz wird die außerordentliche Kündigung nicht berührt; ferner nicht das Einspruchsrecht der Angestellten gegen die Kündigung. Letzteres wird aber auch wohl selten in Frage kommen, da der Hauptfall des Einspruchs, die unbillige Härte, im Hinblick auf die verlängerten Kündigungsfristen regelmäßig ausscheiden wird.[2])

Dieses Kündigungsschutzgesetz ist im Interesse der älteren Angestellten erlassen worden, aber es ist doch fraglich, ob dieser soziale Zweck des Gesetzes sich in der Praxis völlig verwirklichen wird. Es ist vielmehr zu befürchten, daß die Arbeitgeber nun oft junge Angestellte bei der Einstellung älteren vorziehen werden, um der für sie lästigen Verlängerung der Kündigungsfristen möglichst lange aus dem Wege zu gehen, und dadurch gerade durch das Gesetz selbst letzten Endes der angestrebte Zweck des Gesetzes hinfällig wird.

---

[1]) Entsch. d. Reichsarb. Ger. Bd. I S. 23; so auch Hueck-Nipperdey S. 277,278

[2]) Außerdem gilt das Gesetz ferner nicht, wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufheben (Hueck-Nipperdey S. 279).

## V.

# Die Bestimmungen über die Arbeitszeit und ihre Bedeutung für den Handlungsgehilfen.

Weiterhin von großer Bedeutung für den Handlungsgehilfen ist auch die Gesetzgebung, die sich mit der Arbeitszeit der Arbeitnehmer befaßt.

Vor dem Kriege gab es einen gesetzlichen Höchstarbeitstag nur für bestimmte gesundheitsgefährdende Betriebe in landesrechtlicher Regelung.[1]) Sofort nach Ende des Krieges wurde durch den Aufruf der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 ein allgemeiner Maximalarbeitstag verheißen.

Für Angestellte wurde dies durch die Demobilmachungsverordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919 verwirklicht. Als Demobilmachungsverordnung war sie aber nur für eine begrenzte Zeit vorgesehen und lief demnach auch im November 1923 ab. Die gegenwärtige gesetzliche Grundlage für die Arbeitszeitregelung auch der Angestellten bildet die auf Grund des zweiten Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 erlassene Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, die hinwiederum durch das sogenannte Arbeitszeitnotgesetz (Gesetz vom 14. 4. 1927 — in Kraft seit dem 1. 5. 1927 – ) abgeändert wurde.

Hiernach wird der Demobilmachungsverordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten neue Gesetzeskraft verliehen (§ 1 der Verordn. über die Arbeitszeit). Im § 11 der Demobilmachungsverordnung werden unter Nummer 1 diejenigen Angestellten, „die mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden, insbesondere Handlungsgehilfen“ als die Personen bezeichnet, die die gesetzliche Arbeitszeitregelung umfassen soll.

Grundsätzlich fordert die Sozialpolitik betreffs Regelung der Arbeitszeit den Achtstundentag. Dieser Grundgedanke ist aber nunmehr nicht als starres Dogma verwirklicht worden, vielmehr hat man auf wirtschaftliche Notwendigkeiten Rücksicht genommen und dem Gedanken einen elastischen Rahmen gegeben. Ein Maximalarbeitstag von acht Stunden ist allerdings das Normale, jedoch ist in besonderen Fällen eine Ueberschreitung gestattet, die aber grundsätzlich besonders vergütet werden muß. Regelmäßig darf aber die Arbeitszeit täglich zehn Stunden nicht überschreiten. Ausnahmsweise darf unter ganz

---

[1]) Hueck-Nipperdey S. 396.

bestimmten Voraussetzungen und nach behördlicher Prüfung länger gearbeitet werden.

Was über den normalen Achtstundentag hinausgeht, ist sogenannte Ueberstundenarbeit. Solche Ueberstundenarbeit liegt allerdings dann nicht vor, wenn die 48stündige Maximalarbeitswoche oder die 96stündige Doppelarbeitswoche eingehalten wird, d. h. wenn der an einigen Tagen eingetretene Ausfall an Arbeitsstunden durch Mehrarbeit an den sonstigen Tagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen wird (§ 1 1. Satz).

Der im § 2 der Verordnung aufgestellte Begriff der „Arbeitsbereitschaft" wird wohl auf Handlungsgehilfen kaum Anwendung finden können, da es sich dabei in der Hauptsache um Beschäftigungen wie die der Pförtner, Wächter, Hausgehilfen, des Eisenbahnpersonals[1]) oder ähnlicher Personen handelt.

Zwar ist der Versuch gemacht worden, „mit Hilfe des Arbeitsbereitschaftsbegriffes zu einer allgemeinen Arbeitszeitverlängerung für das Verkaufspersonal zu gelangen". Aber „alle bisher in Bewegung gesetzten zuständigen und unzuständigen Instanzen (Reichswirtschaftsrat, Reichsarbeitsminister, Sozialministerien der Länder, Gewerbeaufsichtsbeamte) haben das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft im Einzelhandel verneint".[2])

Eine verlängerte Arbeitszeit über 8 Stunden täglich hinaus ist dann zulässig, wenn sie durch einen Tarifvertrag vereinbart ist (§ 5). Sind diese Vereinbarungen des Tarifvertrages allerdings „mit dem Sinne des öffentlichen Arbeitnehmerschutzes" nicht vereinbar, so kann die oberste Landesbehörde sie beanstanden und notfalls abändern (§ 5 Abs. 2). Diese Schutzvorschrift erübrigt sich jedoch in den Fällen, wo es sich um einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag handelt, da in dem Falle schon bei Gelegenheit der Allgemeinverbindlicherklärung eine behördliche Prüfung erfolgt ist. Des weiteren kann über die Grenze des Achtstundentages hinausgegangen werden, wenn, sofern die Arbeitszeit nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, auf Antrag des Arbeitgebers die Behörde — der Gewerbeaufsichtsbeamte, die oberste Landesbehörde oder der Reichsarbeitsminister — die Arbeitszeit auf Widerruf erweitert. Eine solche behördliche Anordnung hat dann zu erfolgen, wenn sie aus betriebswirtschaftlichen Gründen oder, was in der Praxis wohl den Hauptfall darstellen wird, aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen, geboten erscheint.

Die erweiterte Arbeitszeit darf aber höchstens zehn Stunden betragen (§ 9 Abs. 1). Liegen allerdings dringende Gründe des Gemeinwohls vor und wird von der Behörde Genehmigung[3]) dazu

[1]) Siehe Huck-Nipperdey S. 400 Anm. 34.
[2]) Jahresbericht des Gewerkschaftsbundes der Angestellten 1927 S. 69.
[3]) Die behördliche Genehmigung darf nur befristet erteilt werden.

erteilt, so kann ausnahmsweise auch die Zehnstundengrenze überschritten werden. War die Arbeitszeit tariflich geregelt, und der Tarifvertrag nicht mehr als drei Monate abgelaufen, so dürfen die Behörden keine längere Arbeitszeit zulassen als sie nach dem Tarifvertrag zulässig gewesen war (§ 6 Abs. 3).

Für die Ueberstundenarbeiten haben die Arbeitnehmer, also auch die Handlungsgehilfen, Anspruch auf angemessene Vergütung, die über den Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit hinausgeht (§ 6a). Als angemessene Vergütung gilt, falls die Beteiligten nicht nach dem Inkrafttreten der Arbeitszeitverordnung, also nach dem 1. Juli 1927 eine andere Regelung vereinbaren oder besondere Umstände eine solche rechtfertigen, einen Zuschlag von 25% (§ 6a Abs. 2).[1]

Die Sondervergütung kann unter ganz besonderen Verhältnissen geringer oder auch in anderer Form als in der des Lohnzuschlags bemessen werden; so für Handlungsgehilfen etwa in Form eines Pauschbetrages.

Die Ausnahmen des § 6a, bei denen der Arbeitnehmer kein Recht auf Sondervergütung hat, kommt für den Handlungsgehilfen wohl kaum in Frage, da es sich dabei um die sogenannte Arbeitsbereitschaft des § 2 und um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten des § 4 handelt. Dagegen ist es für den Handlungsgehilfen wohl denkbar, daß er Mehrarbeit infolge unvermeidlicher Störungen, die sich aus Notfällen und dergleichen ergeben könnten, zu leisten hätte. Nach § 6a Abs. 1 hat der Arbeitnehmer in solchen Fällen keinen Anspruch auf Ueberstundenlohn.

Entsteht zwischen gesamtvertrags-(tarif)-fähigen Parteien Streit über die Form, die Höhe oder die Art der Berechnung der Vergütung und kommt in freier Verhandlung oder im Schlichtungsverfahren keine Gesamtvereinbarung zustande, so trifft auf Antrag der Schlichter eine bindende Regelung (§ 6a Abs. 3). Zuständig ist der ständige Schlichter oder, wenn die Streitigkeit seinen Bezirk wesentlich überschreitet, ein vom Reichsarbeitsminister für den Einzelfall bestellter Schlichter.

Weitere Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung über Mehrarbeit bei lebens- und gesundheitsgefährlichen Arbeiten oder bei Saisonarbeiten finden auf den Handlungsgehilfen naturgemäß kaum Anwendung. Denn es handelt sich dabei um Arbeiten, die mit besonderer Gefahr für Leben oder Gesundheit verbunden sind. In diesen Fällen ist der tariflichen Regelung eine enge Grenze gezogen (§ 7).[2])

Neben den Arbeiten in eigentlichen Notfällen steht dem Arbeitgeber allgemein nach Anhörung der Betriebsvertretung das Recht zu,

---

[1]) Hierzu das Urteil des Reichsarb. Ger. v. 14. 3. 1928 (Entsch. d. Reichsarb. Ger. I S. 319/324.

[2]) Der gleichen Meinung, daß diese Bestimmungen für Angestellte keine Geltung haben, ist Kaskel (1928 S. 179; anderer Meinung Hueck-Nipperdey S. 399 Anm. 28).

an 30, dem Arbeitgeber überlassenen Tagen im Jahre von seinen Arbeitnehmern, also auch den Handlungsgehilfen, Mehrarbeit zu verlangen (§ 3). Es gilt dann die Zehnstundengrenze und es kann Sondervergütung wie bei Mehrarbeiten im allgemeinen verlangt werden. Sodann sieht der § 10 noch erlaubte Mehrarbeit in notfallähnlichen Fällen vor. Er versteht darunter außergewöhnliche Fälle, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind; besonders, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen. In einzelnen Fällen werden hiervon auch Handlungsgehilfen betroffen werden können. Man denke an Kolonialwarenhandlungen oder sonstige Lebensmittelgeschäfte, in welchen, um den Verderb von Waren zu verhüten, einer schnelleren Geschäftsabwicklung wegen Ueberstunden notwendig werden.[1]) Für solche Fälle könnte sich der Arbeitgeber aber auch wohl auf den § 10 Abs. 2 stützen, der Mehrarbeit für über 16 Jahre alte Arbeitnehmer in geringer Anzahl und an einzelnen Tagen gestattet, wenn die Nichterledigung „das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde und wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können". Für diese Art von Mehrarbeit ist eine Höchstgrenze nicht festgesetzt, dabei kann aber Sondervergütung verlangt werden.

Wird gegen die Arbeitsbestimmungen verstoßen, so macht der Arbeitgeber sich zunächst einmal strafbar. Und zwar macht sich nur der Arbeitgeber strafbar, dagegen nicht der Handlungsgehilfe; selbst dann nicht, wenn der Handlungsgehilfe freiwillige Mehrarbeit geleistet und der Arbeitgeber dies lediglich geduldet hat. Grund für diese einseitige Bestrafung des Arbeitgebers ist der Umstand, daß dem Arbeitnehmer nur Rechte, dem Arbeitgeber dagegen nur Pflichten durch die Arbeitszeitverordnung zuerteilt sind, und ferner, daß die Arbeiterschutzpflichten gegenüber dem Staate, nicht gegenüber dem Arbeitnehmer bestehen. Als Strafen sieht der § 11 Geldstrafen vor.[2])

Zivilrechtlich ist hervorzuheben, daß eine vertragliche Verpflichtung, über die gesetzliche Höchstarbeitszeit zu arbeiten als ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB. nichtig ist. Soweit die Mehrarbeit gesetzlich gestattet ist, richtet sich die zivilrechtliche Verpflichtung der Arbeitnehmer nach Arbeitsvertragsrecht.

---

[1]) Hueck-Nipperdey scheinen anderer Ansicht zu sein (S. 402 Anm. 41).

[2]) „Nicht unregistriert möge ein Erlaß des Preußischen Justizministers bleiben, in dem strengere Strafen für Arbeitszeitüberschreitungen gefordert werden." (Geschäftsber. d. G.D.A. 1927 S. 69).

# VI.

# Nachwirkung von Demobilmachungsbestimmungen.

Während nun diese Arbeitszeitregelungen für den Handlungsgehilfen in seiner allgemeinen Arbeitnehmereigenschaft Bedeutung haben, finden sich auch noch einige Bestimmungen in der jetzt wieder in Kraft befindlichen Demobilmachungsverordnung für Angestellte, die von speziellerer Bedeutung für den Handlungsgehilfen sind.

Hinsichtlich der Verteilung von Arbeit und Ruhe auf die einzelnen Stunden ist keine unmittelbar auf Gesetz beruhende Bestimmung getroffen; hierbei kommt es gemäß § 3 der Demobilmachungsverordnung auf Betriebsvereinbarungen mit dem Angestelltenrat an. Wohl gelten nach § 2 der Demobilmachungsverordnung für Angestellte einige Mindestbestimmungen hinsichtlich Pausen und Ruhezeiten. Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist innerhalb der Arbeitszeit eine mindestens halbstündige Pause zu gewähren. Fällt das Ende der Arbeitszeit in die Zeit nach 4 Uhr nachmittags, so muß die Pause für solche Angestellte, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des die Arbeitszeit enthaltenden Gebäudes einnehmen, mindestens $1^1/_2$ Stunden betragen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.[1])

Für offene Verkaufsstellen gelten als Vorschriften über den Ladenschluß neben § 139c Gewerbeordnung jetzt noch die §§ 9 und 10 der Demobilmachungsverordnung. Danach müssen offene Verkaufsstellen grundsätzlich von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens geschlossen sein;[2]) die beim Ladenschluß noch anwesenden Kunden dürfen jedoch dabei noch bedient werden.

Ausnahmen sind nach der Demobilmachungsverordnung durch Anordnung der Ortspolizeibehörde bezw. des Regierungspräsidenten für höchstens 20 bestimmte Tage im Jahre für Lebensmittelgeschäfte oder im öffentlichen Interesse tätige Gewerbe zulässig (§ 9 Abs. 2—4, § 10).

Ueber die Unterbrechung der Arbeit durch Pausen und Mindestruhezeiten sind auch hier zunächst generell Betriebsvereinbarungen nach

[1]) Hueck-Nipperdey S. 408.
[2]) Diese Vorschrift hat in erster Linie gewerbepolizeiliche und nur mittelbar arbeitsrechtliche Bedeutung (Hueck-Nipperdey S. 407 Anm. 5).

§ 3 (im Rahmen des gesetzlichen im § 2 vorgeschriebenen Inhalts) für die Handlungsgehilfen maßgebend.[1]) Speziell für offene Verkaufsstellen bleiben die §§ 139c Abs. 1, 2 und 3, 139d Ziff. 1, 2 und 3 der Gewerbeordnung in Kraft.

Für den Handlungsgehilfen[2]) gibt es sodann noch Besonderheiten hinsichtlich der Sonntagsruhe, die die Gewerbeordnung in der teilweisen Neufassung auf Grund der Verordnung vom 5. 2. 1919 regelt. Grundsätzlich dürfen demnach Handlungsgehilfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden. Die Polizeibehörde kann jedoch für 6 Sonn- und Feiertage, die höchste Verwaltungsbehörde für weitere 4 Sonn- und Feiertage im Jahre, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, z. B. an Sonntagen vor Weihnachten, für alle oder einzelne Geschäftszweige eine Beschäftigung bis zu 8 Stunden, jedoch nicht über 6 Uhr abends hinaus, zulassen. Dabei müssen die Beschäftigungsstunden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit festgesetzt werden.

Weitere Einwirkungen auf das Rechtsverhältnis des Handlungsgehilfen, aber mehr vorübergehender Art entspringen den Maßnahmen der wirtschaftlichen Demobilmachung. Von einer einschneidenden Bedeutung ist hier die „Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Angestellten und Arbeitern während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung", zuletzt in der Fassung vom 12. 2. 1920.[3])

Danach hat der letzte Friedensarbeitgeber die zivilrechtliche Pflicht, Kriegsteilnehmer, die am 1. 8. 1914 bei ihm beschäftigt waren, wieder einzustellen (§ 3). Die ursprünglich sehr bedeutungsvolle Verordnung hat, nachdem sehr wichtige Teile (§§ 12—15 durch die Verordnung vom 13. 10. 1923, §§ 22—28 durch die Schlichtungsverordnung) aufgehoben sind, sehr an Bedeutung verloren, doch haben auch heute noch gewisse Arbeitgeber[4]) die Pflicht, eine bestimmte Anzahl von Kriegsteilnehmern auf eine bestimmte Zeit einzustellen (§§ 16 und 17).

Ebenso für alle größeren Betriebe — solche mit mehr als 20 Arbeitnehmern — besteht sodann auf Grund des Schwerbeschädigtengesetzes vom 6. 4. 1920, in neuer Fassung seit dem 1. 12. 1923, die Pflicht, einen bestimmten Teil ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten (Kriegs- und Unfallverletzten) zu besetzen, die wegen mindestens 50%iger Erwerbsbeschränktheit rentenberechtigt sind. Diese Bestimmungen, die in erster Linie im Hinblick auf Arbeiter erlassen sind, können aber auch im einzelnen Falle für den Handlungsgehilfen praktische Bedeutung haben.

---

[1]) Hueck-Nipperdey S. 408.
[2]) Aber auch für sonst. Angestellte und im Handelsgewerbe tätige Arbeiter.
[3]) Lehmann S. 149.
[4]) In Frage kommen größere Betriebe oder sogenannte Kriegsbetriebe, d. h. solche, die seit dem 1. 8. 1914 entstanden oder wesentlich vergrößert sind.

## VII.

# Die Beeinflussung des Arbeitsmarktes.

Eine gewaltige Bereicherung erfuhr das Handlungsgehilfenrecht sodann auch durch die Bestimmungen, die sich kurzgesagt mit der Beeinflussung des Arbeitsmarktes befassen.

Es handelt sich hierbei um die Gesamtheit der Rechtsnormen über die Regelung des Angebots an Arbeitskräften und der Nachfrage nach ihnen.

Diese Bestimmungen kommen allerdings hinwiederum dem Handlungsgehilfen nur deshalb zugute, weil er eben nach den neuen Begriffen allgemein unter die große Gruppe der Arbeitnehmer gezählt wird.[1])

Bei diesen Bestimmungen sind zu unterscheiden die präventiven Maßnahmen zur Beschaffung von Arbeitsgelegenheiten, und die repressiven Maßnahmen, die sich mit der Erwerbslosenfürsorge befassen. Diese Bestimmungen fußen auf der Proklamation der Reichsverfassung im Art. 163 Abs. 2, wo es heißt, daß jedem Deutschen die Möglichkeit gegeben werden soll, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben. Und des weiteren, daß, soweit ihm angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt werden soll.

Eine gewisse Beeinflussung des Arbeitsmarktes war schon durch die gewerbsmäßige Stellenvermittlung gegeben, die gesetzlich sich zuletzt nach dem Stellenvermittlergesetz vom 2. 6. 1910 regelte.

Diese gewerbsmäßige Stellenvermittlung soll jedoch für die Zukunft ganz verschwinden. Schon seit Erlaß des Arbeitsnachweisgesetzes vom 1. 10. 1922 darf keine neue Erlaubnis für den gewerbsmäßigen Stellenvermittlungsbetrieb erteilt werden, und ab 1. 1. 1931 ist die gewerbliche Stellenvermittlung überhaupt verboten.

Die letzte Regelung ist nunmehr durch das Gesetz vom 16. 7. 1927 über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung getroffen. Das Arbeitsnachweisgesetz ist hierdurch aufgehoben.

Um einerseits einen einheitlichen Träger der neuen Arbeitslosenversicherung zu schaffen, andererseits die Arbeitsvermittlung mit der Arbeitslosenversicherung zu verbinden und die eigentlichen Vermittlungsstellen leistungsfähiger zu machen, wurde hier einer neugebildeten

---

[1]) Demzufolge soll auch nur auf das Wesentliche dieses Gebietes eingegangen werden.

Reichsanstalt zugleich mit der Arbeitslosenversicherung die gesamte Arbeitsvermittlung übertragen.[1])

Der neu gebildeten „Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, deren Sitz Berlin ist, wurden die durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 geschaffenen Arbeitsnachweisämter eingegliedert; diese Reichsanstalt ist „unter Ausschaltung der Länder und Gemeinden die alleinige Trägerin der öffentlichen Arbeitsvermittlung".[1])

Außerhalb der Reichsanstalt sind jedoch, soweit sie nicht gewerbsmäßig sind und ihre Träger nicht einer politischen Partei oder sonstigen parteipolitischen Organisationen dienen, die Facharbeitsnachweise, Innungsnachweise, caritative Nachweise und ähnliche bestehen geblieben, aber der Aufsicht der Reichsanstalt unterstellt worden. Solche Einrichtungen können theoretisch sogar neu geschaffen werden, doch nur unter so erschwerten Voraussetzungen, daß sie wohl praktisch nicht mehr in Frage kommen werden.

Mithin wird in Zukunft dieses ganze Fürsorgewesen, das in Notfällen auch dem beschäftigungslosen Handlungsgehilfen eine nicht zu unterschätzende Stütze sein kann, einheitliche Aufgabe des Reiches sein.

[1]) Kaskel 1928 S. 93.

# VIII.
# Das Schlichtungswesen.

Da das gesamte Arbeitsrecht als vornehmste Aufgabe den Wirtschaftsfrieden im Auge hat, ist sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmer, mithin auch für die Handlungsgehilfen der Begriff der Schlichtung von großer Bedeutung.

Das Schlichtungswesen ist dazu bestimmt, „einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nach den Grundsätzen der Billigkeit im Wege der Schlichtung herbeizuführen".[1])

Und zwar handelt es sich bei der Schlichtung um die Beilegung von Gesamtstreitigkeiten; dies bildet den maßgebenden Unterschied zur Gerichtsbarkeit, welche zur Beilegung von Einzelstreitigkeiten, d. h. „der Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern aus einem Einzelarbeisverhältnis" tätig wird. Der Unterschied zwischen Gerichtsbarkeit und Schlichtung „beruht also in der Hauptsache nicht auf der verschiedenen Form des Verfahrens, sondern auf seinem verschiedenen Gegenstande".[2])

Ein Bedürfnis nach einem Schlichtungsverfahren „ist zuerst in England hervorgetreten und hat dann in europäischen und außereuropäischen Staaten (vgl. z. B. Australien, Neuseeland, Kanada) eine mehr oder weniger praktische Regelung erfahren".[3]) In Deutschland wurde der Schlichtungsgedanke erst akut mit der Beseitigung der Koalitionsverbote und der infolge dieser steigenden Bedeutung der Arbeitskämpfe.

Was den Handlungsgehilfen anbetrifft, so war vor dem Kriege in Deutschland die Schlichtung Aufgabe der Kaufmannsgerichte. Auf Grund des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst vom 5. 12. 1916 traten neben diese Einigungsstellen noch besondere Schlichtungsausschüsse.[4])

Diese Schlichtungsausschüsse wurden durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 in ihrer bisherigen Gestalt aufrechterhalten und blieben mit ihren bisherigen Aufgaben bestehen. Einen erneuten Ausbau erhielt das Schlichtungswesen durch die Verordnung vom 23. 12. 1918 in der durch den § 104 des Betriebsrätegesetzes gegebenen Fassung; die Schlichtungsausschüsse

---

[1]) Jadesohn S. 402.
[2]) Kaskel 1928 S. 350.
[3]) Jadesohn S. 402.
[4]) Kaskel 1928 S. 353.

wurden damit aus der militärischen Organisation gelöst.[1]) Die letzte Fassung erhielt die Schlichtung durch die „Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923", welche vom Reichskanzler und Reichsarbeitsminister auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober 1923 bis zu einer endgültigen gesetzlichen Regelung erlassen wurde.

Die jetzigen staatlichen Schlichtungsstellen sind Schlichtungsausschüsse und Schlichter. Sie werden auf Anruf einer Partei oder von Amts wegen tätig; alle ihre Schiedssprüche können für verbindlich erklärt werden.

Sie sind jetzt die einzigen amtlichen Schlichtungsstellen; alle anderen Schlichtungsstellen und Einigungsämter, also auch die Schlichtung vor den Kaufmannsgerichten, wurden aufgehoben (Art. 3 § 3).

Nach Art. I § 3 besteht der Inhalt der Schlichtertätigkeit darin, „zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen Hilfe zu leisten". Dabei wird der Begriff der Gesamtvereinbarungen im Gesetz selbst dadurch umschrieben, daß dieser Name lediglich eine zusammenfassende Bezeichnung einerseits für Tarifverträge und andererseits für Betriebsvereinbarungen bildet. Demnach sind nur solche Fragen schlichtungsfähig und zulässiger Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens, die einer Regelung entweder durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung überhaupt zugänglich sind.[2])

Die staatlichen Schlichtungsbehörden, die durch die Schlichtungsverordnung geregelt sind, sind von den vereinbarten Schlichtungsstellen zu unterscheiden; letztere haben nach Art. I § 3 Vorrang vor den staatlichen Behörden.

Staatliche Schlichtungsbehörden sind die Schlichtungsausschüsse und der Schlichter; Schlichtungsausschüsse sind Landesbehörden, allerdings unter besonderer Reichsaufsicht (Art. I §§ 1, 7 und 8). Sie werden nach Bedarf durch die oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister errichtet (Art. I § 1 Abs. 1). Sie sind nach wirtschaftlichen Zusammenhängen gegliedert, ohne Rücksicht auf politische Grenzen. Die Schlichtungsausschüsse bestehen aus einem oder mehreren unparteiischen Vorsitzenden und aus Beisitzenden (Arbeitgebern und Arbeitnehmern in gleicher Zahl), die im Einzelfalle zu sogenannten Schlichtungskammern zusammentreten. Falls der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses nicht bereits eine Einigung erzielt hat, sind die Schlichtungskammern zur Schlichtung berufen. Die Schlichtungsausschüsse sind zuständig bei der Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten in weniger wichtigen Fällen. Diese beschränkte Zuständigkeit ist als argumentum e contrario aus Art. I § 2 Abs. 2

---

[1]) Jadesohn S. 402/403.
[2]) Kaskel 1928 S. 350.

zu schließen, wo „die Schlichtung in Fällen, die für das Wirtschaftsleben von besonderer Wichtigkeit sind", dem Schlichter überwiesen ist.

Die Schlichter sind Reichsbehörden (Art. I § 9), die vom Reichsarbeitsminister bestellt werden. Sie sind zuständig für die Schlichtung von schwerwiegenden Fragen des Wirtschaftslebens. Ferner liegt den Schlichtern, als eine Art zweite Instanz, die Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse oder vereinbarten Schiedsstellen ob. Falls dem Schlichter selbst eine Einigung nicht gelingt, tritt er mit einer gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Beisitzern zu einer Schlichtungskammer zusammen.

Neben diesen gesetzlichen Schlichtungsbehörden existieren nach wie vor die vereinbarten Schlichtungsausstellen mit ihrer, wie schon erwähnt, den Schlichtungsbehörden vorgehenden Zuständigkeit. Sie tragen die verschiedensten Namen, wie Einigungsämter, Tarifämter, Tarifkommissionen, Schlichtungskommissionen und ähnliche. Ihre gesetzliche Anerkennung beruht auf Art. I § 3. Sie kommen meist durch Vereinbarung in Tarifverträgen zustande; ihre Organisation, Verfahren wie auch die Zuständigkeit richtet sich allein nach dem Willen der Tarifparteien.

Nur dann, wenn eine vereinbarte Schlichtungsstelle nicht existiert oder aber den Abschluß einer Gesamtvereinbarung nicht herbeigeführt hat, können die gesetzlichen Schlichtungsbehörden tätig werden. Allerdings können die vereinbarten Schlichtungsstellen von sich ihren Schlichtungen keine Verbindlichkeitserklärung verschaffen, dies kann vielmehr nur durch die staatlichen Schlichtungsbehörden geschehen.

Das Verfahren vor allen Schlichtungsstellen (gesetzlichen wie vereinbarten) ist grundsätzlich formfrei und an keine Prozeßordnung gebunden. Sowohl auf Anrufung durch eine Partei als auch von Amts wegen (Art. I § 5)[1]) wird das Verfahren in Gang gebracht. Voraussetzung für das Verfahren ist, daß es sich, wie schon betont, um schlichtungsfähige Sachen, nämlich um Streitigkeiten über den Abschluß von Gesamtvereinbarungen handelt, und daß die Parteien die Fähigkeit besitzen, Parteien in einem Schlichtungsverfahren zu sein. Handelt es sich um den Abschluß eines Tarifvertrages, so müssen beide Parteien tariffähig sein, handelt es sich um den Abschluß von Betriebsvereinbarungen, so müssen sich Arbeitgeber und Betriebsvertretung gegenüberstehen.

Das Ziel der Verhandlung ist immer eine gütliche Einigung der Parteien (Art. I §§ 3 und 5). Kommt eine solche freiwillige Einigung nicht zustande, dann hat die Schlichtungsstelle einen Rat — einen Vorschlag — für eine Einigung in der Form des sogenannten Schiedsspruchs zu erteilen. Dieser Schiedsspruch ist nun grundsätzlich

---

[1]) Dazu § 12 der 2. Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. 12. 1923.

nicht bindend für die Parteien, sondern eine Bindung tritt erst mit Annahme des Schiedsspruches durch beide Parteien ein. Allerdings können die Parteien schon vorher die Unterwerfung unter einen Schiedsspruch vertraglich vereinbaren. Sodann gibt es noch die Verbindlichkeitserklärung kraft Gesetzes auf Grund von §§ 75 und 80 des Betriebsrätegesetzes. Auch kann ein Schiedsspruch, der von einer Seite oder von beiden abgelehnt wurde, auf Antrag oder wenn das öffentliche Interesse es erfordert, von Amts wegen durch den Schlichter bezw. den Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärt werden.[1]) Eine solche Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches verlangt ein vorheriges Gehör beider Parteien. Ferner darf sie nur dann erfolgen, wenn die durch den Schiedsspruch getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist. Dabei obliegt der verbindlich erklärenden Stelle auch die Nachprüfung der formellen wie materiellen Gültigkeit des Schiedsspruchs. Eine Verbindlichkeitserklärung ungültiger Schiedssprüche muß vermöge der Nachprüfung durch die Gerichte wirkungslos bleiben. Eine Abänderung des Schiedsspruchs ist bei der Verbindlichkeitserklärung nur mit Zustimmung der Parteien möglich. Die Verbindlichkeitserklärung hat die gleiche Wirkung, als ob die Streitteile den Schiedsspruch angenommen, den Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung abgeschlossen hätten. Sie bringt den Zwangsausgleich der sich bekämpfenden Willen.[2])

Ebenso wie die Verbindlichkeitserklärung in ihrer Eigenschaft als amtliche Handlung einer Behörde einen Verwaltungsakt darstellt, ist auch die Schlichtung allgemein ihrem Wesen nach Verwaltungstätigkeit.

Da sie mithin nicht Gerichtsbarkeit ist, so fehlen hier auch alle für die Ausübung einer Gerichtsbarkeit erforderlichen Rechtsgarantien. Insbesondere fehlt den Mitgliedern der Schlichtungsstellen die Unabsetzbarkeit, und es kann ferner „jeder seinem ordentlichen Schlichter" entzogen werden, wenn auch formell die Mitglieder der Schlichtungsstellen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden sind.[3])

Dadurch ist dem Schlichtungswesen eine nicht unbedenkliche Gestaltung gegeben, die es der jeweils herrschenden Partei ausliefert.[3])

Man wird aber trotzdem auch für die Rechtsstellung des Handlungsgehilfen die bedeutungsvollen Neuerungen und Errungenschaften der Einrichtung des Schlichtungswesens nicht leugnen können.

---

[1]) Jacobi S. 39.
[2]) Jacobi S. 39.
[3]) Kaskel 1928 S. 353 ff.

## IX.

# Prozessuale Neuerungen auf Grund des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Eine wesentliche prozeßrechtliche Neuerung brachte den Handlungsgehilfen als einer Gruppe der Arbeitnehmerschaft des ferneren auch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 (in Kraft vom 1. 7. 1927).

Die erste Phase des prozessualen Sonderrechts der Handlungsgehilfen bildet der Erlaß des Kaufmannsgerichtsgesetzes vom 6. 7. 1904. Als die Gewerbegerichte im Jahre 1890 geschaffen wurden, wurde im Reichstag beantragt, ihre Kompetenz auf Streitigkeiten zwischen Handlungsgehilfen und Prinzipalen auszudehnen. Dies ging nicht durch. Mehrfach wiederholte Anträge fanden endlich die Unterstützung des Parlaments. Im Jahre 1897 ersuchte es die Regierung um Vorlegung eines Gesetzentwurfes über kaufmännische, in Anlehnung an die Gewerbegerichte zu errichtende Schiedsgerichte. Infolge der Abneigung der Regierung und juristischer Kreise gegen weitere Sondergerichte wurde trotz der kräftigen Anstrengungen, insbesondere aus Handlungsgehilfenkreisen ein Gesetzentwurf betreffend Kaufmannsgerichte erst 1903 dem Bundesrat vorgelegt.[1]) Dieser Gesetzentwurf wurde im Jahre 1904 dem Reichstag weitergegeben und wurde am 6. 7. 1904 Gesetz.

Die auf Grund dieses Gesetzes eingerichteten Kaufmannsgerichte, die es nur an größeren Orten gab, waren für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und ihren Handlungsgehilfen, die kein höheres Jahresverdienst als 5000 Mark bezogen, zuständig. Durch die Schlichtungsverordnung von 1923 (Art. 2 § 2) wurde den Kaufmannsgerichten die Funktion der vorläufigen Arbeitsgerichte übertragen. Sie waren allerdings nur für den ersten Rechtsgang zuständig; Berufung ging, soweit sie überhaupt zulässig war, an die Landgerichte.

Durch das neue Arbeitsgerichtsgesetz sind jetzt einheitliche Arbeitsgerichte mit vollem Instanzenzug geschaffen worden. Den Arbeitsgerichten sind nahezu alle Streitigkeiten in Arbeitssachen zugewiesen. Damit ist die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fast restlos geschwunden.

In persönlicher Beziehung sind die Arbeitsgerichte zuständig für alle Arbeitnehmergruppen. Auch im Arbeitsgerichtsgesetz ist der Begriff „Angestellter“ nicht definiert, sondern auch hier sind „als Ausgangs-

---

[1]) Jadesohn S. 393.

punkt für den Angestelltenbegriff die Berufsgruppen des Angestelltenversicherungsgesetzes zu nehmen".[1]) Mithin fällt auch der Handlungsgehilfe unter das Arbeitsgerichtsgesetz. Auch ist keine Grenze mehr gegen die höheren Angestellten gezogen, für die bisher die ordentlichen Gerichte zuständig waren. Die früheren Kaufmannsgerichte sind in den Arbeitsgerichten aufgegangen.

In sachlicher Beziehung sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für die Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht, so für bürgerliche Streitigkeiten aus Tarifverträgen (§ 2 Ziff. 1 Arb.-Ger.Ges.) und für bürgerliche Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechts (§ 2 Ziff. 1); d. h. nach dem Standpunkte des Gesetzes, wenn es sich um Zwecke des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt.

Ferner sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig bei Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis, und zwar sowohl bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern als auch bei solchen zwischen Arbeitnehmern untereinander. Fakultativ zuständig sind sie dann noch in einigen Fällen nicht arbeitsrechtlicher Streitigkeiten beim Einverständnis beider Parteien.

Außerdem sind die Arbeitsgerichte zuständig für gewisse öffentlich-rechtliche Streitigkeiten, die nach früherem Recht zu den besonderen Arbeitsgerichtssachen gehörten und die sich als eine Art von freiwilliger Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen darstellen.[2])

Es handelt sich dabei um öffentlich-rechtliche Streitigkeiten auf dem Gebiete des Arbeitsrechts (Arbeitsverwaltungsstreitigkeiten), die im allgemeinen zur Zuständigkeit besonderer Behörden, welche neben dieser rechtsprechenden Tätigkeit in der Hauptsache Verwaltungsangelegenheiten zu bearbeiten haben, gehören.

So sind Streitigkeiten, die mit Fragen der Betriebsverfassung nach dem Betriebsrätegesetz zusammenhängen, den Arbeitsgerichten überwiesen. Man kann hier von freiwilliger Gerichtsbarkeit reden, weil diese Angelegenheiten die Gestaltung von Rechtsverhältnissen zum Gegenstande haben oder die Möglichkeit ungestörter Betätigung von Rechten gewähren wollen.

Im einzelnen handelt es sich dabei (§ 2 Ziff. 5) um Entscheidungen beim Erlöschen der Mitgliedschaft in Betriebsvertretungen (§ 39 Betriebsrätegesetz), um Entscheidungen über die Auflösung von Betriebsvertretungen, über die Bildung und Auflösung gemeinsamer Betriebsräte (§§ 41, 44, 52 Betriebsrätegesetz), über die Berufung vorläufiger Betriebsvertretungen, über die Wahl, die Errichtung, Zusammensetzung und Tätigkeit von Betriebsvertretungen (§ 93 Betriebsrätegesetz) und die Ersetzung der Zustimmung von Betriebsvertre-

[1]) Dersch-Volkmar S. 158.
[2]) Dersch-Volkmar S. 21.

tungen zur Kündigung ihrer Mitglieder oder dergleichen (§ 97 Betriebsrätegesetz).

Was den Aufbau der Arbeitsgerichtsbehörden anbetrifft, so ist im Gegensatz zu den früheren Kaufmannsgerichten, bei denen die Gerichtsbarkeit in der ersten Instanz den Gemeinden zustand, heute die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit dem Staate resp. Reiche übertragen.

Als Ergebnis eines heftigen Kampfes[1]) um das Verhältnis der Arbeitsgerichtsbehörden zu den ordentlichen Gerichten hat das Arbeitsgerichtsgesetz einen Mittelweg gewählt. So sind denn die Arbeitsgerichtsbehörden zum Teil Sondergerichte, zum Teil gehören sie in den Rahmen der ordentlichen Gerichte; sie sind alle mit rechtsgelehrten Richtern und Laienrichtern besetzt. Die Verwaltung und die Dienstaufsicht ist den Justiz- und Sozialverwaltungsbehörden gemeinsam übertragen.

Die Arbeitsgerichtsbehörden sind in drei Instanzen aufgebaut (§ 1). Die erste Instanz sind die Arbeitsgerichte als Sondergerichte. Die zweite Instanz sind die Landesarbeitsgerichte, die den Landgerichten eingegliedert sind. Beide Gerichte sind staatliche Gerichte. Die dritte Instanz (in Ausnahmefällen auch zweite Instanz) ist das Reichsarbeitsgericht, welches dem Reichsgericht eingegliedert ist und ein Gericht des Reiches ist.

Alle Arbeitsgerichtsbehörden sind Kollegialgerichte. Die entscheidenden Gerichte bestehen aus rechtsgelehrten Richtern (den Vorsitzenden) und paritätisch aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entnommenen Laienrichtern (Beisitzern). Das Reichsarbeitsgericht besteht aus Vorsitzenden, Laien- und rechtsgelehrten Beisitzern, sodaß rechtsgelehrte Richter in der Mehrzahl sind. Diese Regelung ist deshalb so getroffen, weil es beim Reichsarbeitsgericht lediglich auf die Entscheidung von Rechtsfragen ankommt.

Die Arbeitsgerichte entscheiden durch ihre Kammern, die aus einem Vorsitzenden und je einem Beisitzer aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen bestehen (§ 16 Abs. 2). Bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht (§ 2 Ziff. 1) bestehen ausnahmsweise die Kammern aus einem Vorsitzenden und je zwei Beisitzern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für die Streitigkeiten der Arbeiter und der Angestellten müssen in der Regel getrennte Arbeiter- bezw. Angestelltenkammern gebildet werden (§ 17 Abs. 3). Demnach kommt für Handlungsgehilfen jeweils die Angestelltenkammer der Arbeitsgerichte in Frage. Auch sind für Streitigkeiten bestimmter Berufsgruppen Fachkammern vorgesehen. Sonach könnten, falls ein Bedürfnis[2]) bestünde, auch Fachkammern

---

[1]) Dersch-Volkmar S. 15—18.
[2]) Dersch-Volkmar S. 221.

für die Arbeitsrechtssachen des Handels eingerichtet werden. Die Zuständigkeit einer Angestellten- oder Fachkammer eines Arbeitsgerichtsbezirks kann auf die Bezirke anderer Arbeitsgerichte oder einzelner Teile von ihnen ausgedehnt werden.[1])

Für die Landesarbeitsgerichte sind Arbeiter- und Angestellten- und besondere Fachkammern nicht vorgesehen. Sonst sind die Landesarbeitsgerichte im einzelnen ähnlich eingerichtet wie die Arbeitsgerichte. Das Reichsarbeitsgericht entscheidet durch seine Senate, die aus einem Vorsitzenden, zwei richterlichen Beisitzern und je einem nicht richterlichen Beisitzer der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen. (§ 41 Abs. 2.) Auch hier sind keine besonderen Senate für Arbeiter, Angestellte oder bestimmte Berufe vorgesehen.

Vor den Arbeitsgerichtsbehörden gibt es zwei Arten von Verfahren.

Das Urteilsverfahren, in welchem über bürgerliche Arbeitsrechtsstreitigkeiten (§ 2 Ziff. 1—4, § 3) entschieden wird, und das Beschlußverfahren, in welchem über die Arbeitsverwaltungsstreitigkeiten entschieden wird (§ 2 Ziff. 5).

Der Instanzenweg im Urteilsverfahren ist: Urteil des Arbeitsgerichts — Berufung an das Landesarbeitsgericht — Revision an das Reichsarbeitsgericht (eventuell Sprungrevision an das Reichsarbeitsgericht). Im Beschlußverfahren ist der Instanzenzug: Beschluß des Arbeitsgerichts — Rechtsbeschwerde an das Landesarbeitsgericht (eventuell an das Reichsarbeitsgericht).

Grundsätzlich gelten in dem Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden die Vorschriften der ZPO. nebst vielen Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes, doch werden Ausnahmen im sozialen Interesse der wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer gemacht. So aus Gründen der Vereinfachung, der Beschleunigung, der Verbilligung und der Unmittelbarkeit des Verfahrens.

Als Prozeßbeteiligte kommen im Urteilsverfahren Arbeitgeber, Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte), Berufsvereine, und für Entlassungsstreitigkeiten nach dem Betriebsrätegesetz die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes in Frage. Im Beschlußverfahren sind Beteiligte[2]) zunächst alle die, die im Urteilsverfahren Parteien sein können, sodann die Antragsberechtigten in den Fällen der §§ 39 Abs. 2, 41 Betriebsrätegesetz und die in diesen Fällen Interessierten (z. B. der Betriebsrat).

Die Frage der Prozeßvertretung hat einen schweren Kampf um die Zulassung der Rechtsanwälte gekostet.[3]) Grundsätzlich müssen vor

---

[1]) Frankenburger S. 17.

[2]) Nicht Parteien, da es ja kein Prozeß, sondern eine Art freiwillige Gerichtsbarkeit ist.

[3]) Frankenburger S. 23.

den Arbeitsgerichten die Parteien bezw. die Beteiligten den Rechtsstreit selbst führen. Neben ihnen sind die Rechtsanwälte und Prozeßagenten als Vertreter ausgeschlossen (§ 11 Abs. 1). Dagegen sind als Prozeßvertreter Mitglieder und Angestellte von Berufsverbänden (Gewerkschaftssekretäre oder dergleichen) zugelassen.

Vor den Landesarbeitsgerichten müssen sich die Parteien bezw. Beteiligten durch Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen und zwar grundsätzlich durch Rechtsanwälte (§ 11 Abs. 2). Dies auch in den Fällen, wo nach der ZPO. kein Anwaltszwang besteht; es kann dabei (wie auch vor dem Reichsarbeitsgericht) aber jeder bei irgendeinem deutschen Gerichte zugelassener Rechtsanwalte auftreten.[1]) Zugelassen sind aber auch Mitglieder und Angestellte von Berufsverbänden, wenn sie den Berufsverband oder dessen Mitglieder vertreten (§ 11 Abs. 2). Dagegen gilt vor dem Reichsarbeitsgericht unbeschränkter Anwaltszwang (§ 11 Asb. 2).[2])

Durch das Arbeitsgerichtsgesetz ist des ferneren eine Neuregelung betreffs Schiedsverträgen in Arbeitsstreitigkeiten, Güteverträgen und Schiedsgutachtenverträgen getroffen worden.

Vielfach wird im Wirtschaftsleben so auch im Verhältnis zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen der Ausschluß der Gerichtsbarkeit angestrebt. Man nahm deshalb früher in Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge sogenannte Schiedsklauseln auf, deren Rechtsfolgen durch §§ 1025 ff. ZPO. geregelt werden. Vor allem geschah dies im kaufmännischen Leben und demzufolge war auch die Rechtsregelung ganz auf kaufmännische Verhältnisse zugeschnitten. Auf der breiteren Basis für alle Arbeitsverhältnisse ist jetzt das schiedsrichterliche Verfahren durch das Arbeitsgerichtsgesetz geregelt.

Ein Schiedsvertrag bezweckt, für den Fall eines Rechtsstreits an die Stelle des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ein vereinbartes Schiedsgericht treten zu lassen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit kann im Wege ausdrücklicher Vereinbarung in einem Tarifvertrag für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus den sich nach dem Tarifvertrag bestimmenden Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen und durch ein Schiedsgericht ersetzt werden (§ 91). Dies auch im Wege der Sondervereinbarung und zwar sowohl zwischen Tarifparteien wie auch zwischen den Parteien eines Einzelarbeitsvertrages (§ 91 Abs. 2 Ziff. 1 und 2); also auch zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen. Zwischen letzteren aber nur, was für den Handlungsgehilfen von Wichtigkeit ist, wenn der beteiligte Angestellte ein Jahresgehalt bezieht,

[1]) Es gilt mithin nicht das Prinzip der Lokalisierung.

[2]) Es wird davon abgesehen, im einzelnen auf das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden näher einzugehen, da dies über den Rahmen der gestellten Aufgabe hinausgehen würde. Fällt doch der Handlungsgehilfe weniger als solcher speziell, als in seiner allgemeinen Eigenschaft als Arbeitnehmer unter das Arbeitsgerichtsgesetz.

das die im Angestelltenversicherungsgesetz vorgesehene Grenze der Versicherungspflicht, die zur Zeit 6000 Reichsmark beträgt,[1]) übersteigt (§ 91 Abs. 2 Ziff. 2).

Ist ein solcher Schiedsvertrag vereinbart, so begründet er gegenüber der Klage vor dem Arbeitsgericht eine prozeßhindernde Einrede (§ 92 Abs. 1), welche allerdings dann entfällt, wenn der Schiedsvertrag aus irgendeinem Grunde nicht durchführbar ist, sei es, daß eine Partei oder das Schiedsgericht das Schiedsverfahren verzögert, sei es, daß ein Schiedsspruch wegen Stimmengleichheit nicht gefällt werden kann (§ 92 Abs. 2).

Als Schiedsgerichte können besonders zu wählende Schiedsgerichte vereinbart werden; jedoch verlangt das Gesetz im § 93 Abs. 1, daß ihm die gleiche Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angehören müsse. Es können aber auch bestehende Einrichtungen, die paritätisch zusammengesetzt sind, gewählt werden. Damit könnte auch ein an sich unzuständiges Arbeitsgericht als Schiedsgericht vereinbart werden.[2])

Falls nicht besondere Verfahrensbestimmungen durch die Parteien getroffen sind, regelt sich grundsätzlich das Verfahren nach freiem Ermessen des Schiedsgerichts (§ 94). Doch stellt das Gesetz gewisse Grundregeln auf. So: beiderseitiges Gehör (§ 95 Abs. 1), Beweisaufnahme nur bei zur Verfügung gestellten Beweismitteln; dabei ist der Eid unzulässig. Sollen sonstige Beweise erhoben werden, so wird die Beweiserhebung auf Ersuchen durch den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, in dessen Bezirk sie erfolgen sollen, vorgenommen (§ 94 Abs. 1 und 2).

Das Verfahren endet durch einen Vergleich oder durch Schiedsspruch (§§ 97 und 98). Wenn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts einen solchen Vergleich oder Schiedsspruch für vollstreckbar erklärt, kann aus ihnen vollstreckt werden. (§ 99 Abs. 1.)

Es gibt gegen den Schiedsspruch kein Rechtsmittel, wohl aber kann unter gewissen Voraussetzungen auf Aufhebung geklagt werden (§ 100).

Aehnlich dieser Regelung über Schiedsverträge sind auch die Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes über Güteverträge und Schiedsgutachtenverträge. Beide sind im Gegensatz zum Schiedsvertrag, welcher das Gerichtsverfahren ganz beiseiteschiebt, nur als Vorverfahren zum eigentlichen Arbeitsgerichtsverfahren anzusprechen.

Zweck eines Gütevertrags ist, anstelle des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ein vereinbartes Güteverfahren treten zu lassen. Ein

---

[1]) Dersch-Volkmar S. 497.

[2]) Anderer Meinung sind Dersch-Volkmar (S. 519), die nur Kammern der Schlichtungsausschüsse oder die beim Schlichter zu bildenden Kammern als zulässig für das Schiedsverfahren erachten.

solcher Gütevertrag ist in denselben Fällen wie ein Schiedsverfahren zulässig (§ 101 Abs. 1). Auch er begründet der Klage vor dem Arbeitsgericht gegenüber eine prozeßhindernde Einrede (§ 101 Abs. 2), welche hinwiederum entfällt, wenn das Güteverfahren undurchführbar ist (§ 105). Es können bestehende Behörden als Gütestellen gewählt werden, wie auch eigens solche vereinbart werden, die jedoch nicht paritätisch gegliedert sein müssen. Abgesehen von einigen gesetzlichen Mindestbestimmungen (§ 103) ist grundsätzlich das Verfahren in das freie Ermessen der Gütestellen gelegt.

Ein Schiedsgutachtenvertrag will anstelle der gerichtlichen Entscheidung über bestimmte Tatfragen diese Entscheidung durch eine vereinbarte Schiedsgutachtenstelle treffen lassen. Zulässig sind Schiedsgutachtenverträge für dieselben Fälle wie Schiedsverträge. Dagegen begründet ein Schiedsgutachtenvertrag keine prozeßhindernde Einrede; jedoch ist über die vorbehaltene Tatfrage dem Gericht die Entscheidung entzogen; es hat sich an die Entscheidung der Schiedsgutachtenstelle hierüber zu halten (§ 106 Abs. 2 Satz 1). Eine Entscheidung über die bestimmte Tatfrage durch das Arbeitsgericht kommt erst dann in Frage, wenn der Schiedsgutachtenvertrag undurchführbar ist. (§ 106 Abs. 2 Satz 2.) Bezüglich der Schiedsgutachtenstelle und über das Verfahren gilt dasselbe wie für den Gütevertrag (§ 107).

Sowohl für Schiedsverträge, wie auch für Güte- und Schiedsgutachtenverträge ist aber zu bemerken, daß der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit bezw. eines Teils desselben nur im Urteilsverfahren zulässig ist, dagegen nicht im Beschlußverfahren.

Die Bedeutung des Arbeitsgerichtsgesetzes für den Handlungsgehilfen läßt sich gleich den anderen gesetzlichen Neuregelungen nicht von der Hand weisen. Wenn auch wegen der früheren Einrichtung der Kaufmannsgerichte speziell für den Handlungsgehilfen nicht unbedingt von einer Notwendigkeit des Arbeitsgerichtsgesetzes gesprochen werden kann, so bedeutet dieses Gesetz im Rahmen der ganzen Arbeitsrechtsgesetzgebung doch ohne Zweifel einen Fortschritt. Es bringt zum ersten Male ein einheitliches arbeitsgerichtliches Verfahren und einheitliche Arbeitsgerichte. Entsprechend seiner „hohen Bedeutung, greift es allenthalben tief in das Arbeits- und Wirtschaftsleben ein“.[1])

Da durch die rechtliche Umgruppierung, aus seiner Sonder- und gewissermaßen Einzelstellung in das große Gebiet des Arbeitnehmerrechts, der Handlungsgehilfe wie wirtschaftlich so auch rechtlich mit dem allgemeinen Arbeitnehmertum schicksalsverbunden ist, so wird ihm, wie die übrige Arbeitsrechtsgesetzgebung, so auch das Arbeitsgerichtsgesetz zum Nutzen werden.

---

[1]) Dersch-Volkmar S. 7.

Denn wenn auch von Vielen die neue Gesetzgebung, die in der Befriedigung der sozialen Bedürfnisse ihre Aufgabe erblickt, noch keineswegs als ausreichend und als abgeschlossen betrachtet werden wird, so ergibt doch eine Gegenüberstellung des Rechtszustandes des Handlungsgehilfenrechts von früher und heute ein klares Bild darüber, wie wesentlich die Neuerungen die Rechtsstellung des Handlungsgehilfen verändert und verbessert haben.